

**PENGARUH KOMPENSASI DAN HUBUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA RUMAH MAKAN SOTO BANGKONG,
JL. BRIGJEN KATAMSO 1, SEMARANG)**

Albela Mayarani Puspita¹ & Ari Pradhanawati²

albelamayarani17@gmail.com

Abstract :

The problem of this research is the increasing of customer complain on service shown by the employee and the result of observation indicate the decrease of work motivation. So that the research problem is how to increase work motivation at RM Soto Bangkong, Semarang. The work motivation at RM Soto Bangkong, Semarang is allegedly influenced by compensation and work relations. This research was conducted to find out the compensation and work relationships influence the work motivation of employees of RM Soto Bangkong, Semarang. In this study using census sampling techniques so that 53 employees of RM Soto Bangkong, Semarang can be taken. The data analysis used is regression. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee motivation RM Soto Bangkong, Semarang, working relationship has a positive and significant influence on employee work motivation RM Soto Bangkong, Semarang. The results also indicate that there is a positive and significant influence between compensation and working relationships together towards employee motivation RM Soto Bangkong, Semarang.

Keywords: employee compensation, employment relationship, work motivation

Abstraksi : Permasalahan dari penelitian ini adalah peningkatan complain pelanggan atas pelayanan yang ditunjukkan oleh karyawan serta hasil observasi mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja. Sehingga research problem adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja di RM Soto Bangkong, Semarang. Motivasi kerja di RM Soto Bangkong, Semarang diduga dipengaruhi oleh kompensasi dan hubungan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompensasi dan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus sehingga dapat diambil 53 orang karyawan RM Soto Bangkong, Semarang. Analisis data yang digunakan adalah regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang, hubungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap k motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan hubungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang.

Kata kunci : kompensasi, hubungan kerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam kondisi persaingan yang sangat ketat saat ini, setiap organisasi saling berlomba memenangkan persaingan dengan berbagai macam cara. Menurut Hasibuan (2007:10-15) terdapat tiga faktor utama yang dianggap penting dalam memenangkan persaingan adalah modal, teknologi dan sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam setiap organisasi. Bagaimana sempurnanya suatu organisasi dalam perencanaan, kebijakan, teknologi yang dimiliki suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar apabila tidak didukung oleh tenaga kerja

yang handal. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi mampu mengelola karyawan secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2007).

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah menjaga motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan merupakan elemen penting bagi karyawan dalam bekerja karena motivasi menunjukkan adanya kebutuhan karyawan akan suatu hal yang membuatnya ingin bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuannya tersebut (Robbins dan Mary, 2005). Menurut Malthis dan Jackson (2006) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Permasalahan motivasi dapat dialami oleh setiap jenis perusahaan.

Salah satu permasalahan motivasi kerja karyawan adalah seperti yang terjadi pada Rumah Makan Soto Bangkong di Jalan Brigjen Katamsa 1, Semarang. Rumah Makan Soto Bangkong adalah salah satu restoran soto di Kota Semarang yang telah berdiri sejak lama. Rumah Makan Soto Bangkong sangat bergantung pada karyawannya yang saat ini berjumlah 53 orang untuk seluruh kegiatan operasional Rumah Makan Soto Bangkong seperti memasak, menyajikan makanan dan minuman serta mencatat pesanan. Permasalahan yang terjadi pada Rumah Makan Soto Bangkong sesuai dengan hasil observasi adalah penurunan motivasi karyawan, seperti dapat terlihat dari sikap karyawan yang tidak sigap melayani konsumen dan justru lebih sering mengobrol sendiri, seringnya kesalahan pencatatan pesanan, dan karyawan sering absen tanpa ijin yang jelas. Hal ini berdampak serius terhadap Rumah Makan Soto Bangkong karena membuat konsumen menjadi tidak puas, melakukan complain terhadap rumah makan serta tidak mau kembali ke Rumah Makan Soto Bangkong. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja, didapatkan hasil penelitian Siregar dan Nasution (2010) yang menyatakan terdapat pengaruh positif hubungan antar manusia terhadap motivasi kerja. Hubungan kerja antar karyawan serta karyawan terhadap pimpinan akan dapat mempengaruhi motivasi karyawan karena membuat karyawan merasa nyaman dalam tempat kerja. Sedangkan hasil penelitian Hernita (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kebutuhan karyawan akan penghasilan akan mampu membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan data yang sudah disajikan, fenomena yang terjadi pada RM Soto Bangkong, Semarang dan adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA RUMAH MAKAN SOTO BANGKONG, JL. BRIGJEN KATAMSA 1, SEMARANG)”

Perumusan Masalah adalah:

- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang?
- Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang?
- Apakah kompensasi dan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang?

Tujuan Penelitian ini adalah:

- Mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang.
- Mengetahui hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang.

- Mengetahui kompensasi dan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RM Soto Bangkong, Semarang.

KERANGKA TEORI

Kompensasi menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Rivai (2008:357) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sihotang (2007:220) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Andrew E. Sikula (1981:283) dalam Mangkunegara (2008:83), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:244) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Human Relation merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui Human Relation yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi (Hasibuan 2012).

Menurut Malthis dan Jackson (2006) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2007) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2007).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara suatu variabel dengan variabel yang lain, dan termasuk dalam penelitian asosiatif atau hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2011:4). Dalam penelitian ini penelitian eksplanatory digunakan untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel bebas dan terikat yang telah dirumuskan dalam hipotesis sebelumnya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2004:72). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RM Soto Bangkong Semarang, yaitu sebanyak 53 orang. Sementara itu, sampel ditetapkan sebanyak keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil dari analisis yang telah dilakukan, seperti yang dijelaskan berikut ini. Pada hipotesis pertama yang berbunyi “kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 13,633 + 0,633X1$ dengan t hitung sebesar 8,493 lebih besar dari t tabel yaitu 2,007. Koefisien regresi yang positif juga menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi karyawan Rumah Makan Soto Bangkong akan semakin baik pula motivasi kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong. Koefisien korelasi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,868 menunjukkan bahwa korelasi variabel kompensasi (X1) adalah korelasi kuat dan searah. Koefisien determinasi variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 55,4% pengaruhnya. Secara umum tingkat motivasi kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong dipengaruhi oleh kompensasi hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel kompensasi yang menyatakan baik yaitu sebesar 67,6%. Hal ini sesuai dengan teori Marhot Tua Efendi Hariandja (2005:244) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasian akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kompensasi Rumah Makan Soto Bangkong menunjukkan bahwa karyawan Rumah Makan Soto Bangkong merasa diberikan kompensasi yang layak walaupun ada beberapa responden yang menyatakan bahwa gajinya saat ini masih kurang. Implikasi dari kompensasi yang baik ini adalah Rumah Makan Soto Bangkong perlu untuk mempertimbangkan kelayakan gaji bagi karyawan terutama pada karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama sehingga motivasi kerja karyawan dapat semakin baik.

Pada hipotesis kedua yang berbunyi “hubungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 8,217 + 0,910 X2$ dengan t hitung sebesar 12,265 lebih besar dari t tabel yaitu 2,007. Koefisien regresi yang positif juga menunjukkan bahwa semakin tinggi hubungan kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong maka akan semakin baik pula motivasi kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong. Koefisien korelasi variabel hubungan kerja (X2) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa korelasi variabel hubungan kerja (X2) adalah korelasi sangat kuat dan searah. Koefisien determinasi variabel hubungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 59,6% pengaruhnya. Secara umum tingkat motivasi kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong dipengaruhi oleh hubungan kerja hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel hubungan kerja yang menyatakan baik yaitu sebesar 43,2%. Hal ini sesuai dengan teori Kadarmono (2001: 10) yang mengemukakan bahwa hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Human relations mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka, untuk bekerja lebih giat. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap hubungan kerja Rumah Makan Soto Bangkong menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan Rumah Makan Soto Bangkong baik. Implikasi dari hubungan kerja yang baik ini adalah karyawan Rumah Makan Soto Bangkong merasa saling terikat karena merasa senasib sepenanggungan sehingga termotivasi untuk bekerja semakin keras lagi demi mencapai tujuan bersama yaitu pencapaian tujuan organisasi.

Pada hipotesis ketiga yang berbunyi “kompensasi (X1), dan hubungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 4,811 + 0,207X1 + 0,708X2$ dengan F hitung sebesar 84,950 lebih besar dari F tabel yaitu 3,18 dengan nilai signifikasni $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat diartikan bahwa semakin karyawan merasa bahwa kompensasi Rumah Makan Soto Bangkong baik dan, semakin baik hubungan kerja Rumah Makan Soto Bangkong maka motivasi kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong akan semakin meningkat. Hubungan antar variabel atau korelasi secara simultan atau

bersama – sama yakni 0,879 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kompensasi, dan variabel hubungan kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan bernilai lemah dan searah karena nilai yang ditunjukkan positif. Sedangkan sumbangan pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 76,4% dan sisanya sebesar 23,6% disumbang oleh variabel lain. Hasil penelitian ini sesuai jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ernawati dan Ambarini (2010) dan Siregar dan Nasution (2010), bahwa variabel kompensasi, dan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pengujian data serta pengujian hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan uji hipotesis, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Koefisien determinasi variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 55,4% pengaruhnya. Secara umum tingkat motivasi kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong dipengaruhi oleh kompensasi hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel kompensasi yang menyatakan baik yaitu sebesar 67,6%. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi sederhana, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh kompensasi terhadap variabel motivasi kerja adalah positif atau jika penilaian responden terhadap kompensasi bertambah baik maka motivasi kerja akan semakin meningkat.
- Berdasarkan uji hipotesis, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi hubungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Koefisien determinasi variabel hubungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 59,6% pengaruhnya. Secara umum tingkat motivasi kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong dipengaruhi oleh hubungan kerja hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel hubungan kerja yang menyatakan baik yaitu sebesar 43,2%. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi sederhana, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh hubungan kerja terhadap variabel motivasi kerja adalah positif atau jika penilaian responden terhadap hubungan kerja semakin baik maka motivasi kerja akan semakin meningkat.
- Hubungan antara variabel kompensasi dan hubungan kerja dengan variabel motivasi kerja secara bersama-sama dapat dirinci sebagai berikut. Kompensasi dan hubungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil dari koefisien korelasi yang termasuk kategori korelasi yang kuat. Selain itu berdasarkan regresi linier berganda, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh kompensasi dan hubungan kerja terhadap variabel motivasi kerja adalah positif dimana jika penilaian terhadap variabel kompensasi dan hubungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan penilaian motivasi kerja. Berdasarkan uji hipotesis F, terlihat bahwa hasil pengujian dapat menerima hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan hubungan kerja terhadap variabel motivasi kerja. Sedangkan dari koefisien determinasinya, 76,4% motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan hubungan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan kesimpulan seperti di atas mengenai motivasi kerja karyawan Rumah Makan Soto Bangkong, berikut ini penulis akan memberikan beberapa saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah ataupun meberikan masukan pada masa yang akan datang, antara lain :

- Berdasarkan hasil penelitian, Rumah Makan Soto Bangkong perlu meningkatkan kompensasi dari karyawan minimal di atas UMK, selain itu pihak perusahaan perlu memberikan tunjangan perusahaan dan tunjangan kesehatan bagi seluruh karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian, Rumah Makan Soto Bangkong perlu meningkatkan kebersamaan dari karyawannya, hal ini dapat dilakukan dengan membuat outbound maupun piknik bersama sehingga hubungan kerja antar karyawan dapat terbentuk dengan baik.
- Berdasarkan penelitian, RM Soto Bangkong perlu meningkatkan kompensasi kepada karyawan dan meningkatkan kebersamaan dari karyawan untuk menambah semangat kerja serta meningkatkan motivasi kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati dan Ambarini. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol 10 No 2.
- Ghozali, Imam, 2011. Analisis Multivariate dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James, L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 1994. Organisasi : Perilaku dan Struktur. Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hernita, Sabani. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi*. Vol 7 No 7.
- Kadarmo, Siwi Utami, Suganda ND dan Supono. 2001. Koordinasi dan Hubungan Kerja. Bahan Ajar Diklaipim IV. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mondy dan Noe. 2005. Human Resource Management, PT Bumi Aksara, jakarta.
- Onong, Uchjana. 2001. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Panggabean, Mutiara. S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2015. Perilaku Organisasi. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2005. Manajemen. Jakarta : Gramedia.
- Sihotang, A. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, M. Yamin dan Amrin Mulia Utama Nasution. 2010. Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relations) terhadap motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* Vol 4 No 8.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. CV Alfabeta. Bandung.

Suprpto, Tommy. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Prenhalindo.
Tunggal, Amin Widjaja. 2014. Audit Manajemen. Jakarta; Rineka Cipta.