

Pengaruh Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pemberi Rawat (*Care Giver*) Pada PT. Wulan Mentari Kasih

Evi Christine Tambunan¹, Mariati Tamba¹, dan Bachtar Bakrie²
Universitas Respati Indonesia
evita_christine@yahoo.com

Abstrak

Latar Belakang: Berdasarkan fakta lapangan yang terjadi pada perusahaan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti: Kebutuhan aktualisasi yang tidak terpenuhi dikarenakan pekerjaan sehingga mengakibatkan *Care Giver* menjadikan pekerjaannya sebagai batu loncatan saja. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi dimana Motivasi: masih adanya *Care Giver* yang belum mendapatkan pelatihan dengan baik. Kepuasan Kerja: masih adanya ketidakpuasan *Care Giver* atas pekerjaan yang dilakukan. Penghargaan: dimana kurang maksimalnya pemberian Penghargaan finansial dan non finansial yang adil dari sudut pandang *Care Giver*. Budaya Organisasi: masih adanya *Care Giver* yang bekerja dilingkungan kerjanya merasa kurang nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver* pada PT. Wulan Mentari Kasih. Populasi: 100 *Care Giver* pada PT. Wulan Mentari Kasih tahun 2022. Sampel: 80 sampel *Care Giver* pada PT. Wulan Mentari Kasih. Teknik Pengambilan Sampel: *Purposive Sampling*. Metode Analisis Data: Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS Ver. 25. Desain Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Hasil Penelitian: Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*, Terdapat pengaruh positif signifikan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*, erdapat pengaruh positif signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver* dan Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver* pada PT. Wulan Mentari Kasih

Kata kunci: Motivasi Kerja, Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pemberi Rawat (*Care Giver*)

Abstract

Background: Based on field facts that occur in companies that affect Job Satisfaction such as: Unfulfilled actualization needs due to work, resulting in Care Givers making their job a stepping stone. In addition, there are several factors that influence where Motivation: there are still Care Givers who have not received proper training. Job Satisfaction: there is still dissatisfaction of the Care Giver for the work done. Rewards: where the lack of maximizing the provision of fair financial and non-financial rewards from the Care Giver's point of view. Organizational Culture: there are still Care Givers who work in their work environment feel less comfortable and calm in doing their work. Research Objectives: This study aims to determine the effect of Work Motivation, Rewards and Organizational Culture on Care Giver Job Satisfaction at PT Wulan Mentari Kasih. Population: 100 Care Givers at PT. Wulan Mentari Kasih in 2022. Sample: 80 samples of Care Giver at PT Wulan Mentari Kasih. Sampling Technique: Purposive Sampling. Data Analysis Method: The method of analysis used was multiple linear regression with the help of SPSS Ver. 25. Research Design: This research is a descriptive quantitative research with primary data collection using a questionnaire. Research Results: There is a significant positive effect of Work Motivation on Care Giver Job Satisfaction, there is a significant positive effect of Awards on Care Giver

Job Satisfaction, there is a significant positive effect of Organizational Culture on Care Giver Job Satisfaction and there is a significant positive effect of Work Motivation, Awards and Organizational Culture together on Care Giver Job Satisfaction at PT Wulan Mentari Kasih.

Keywords : *Work Motivation, Rewards and Organizational Culture on Job Satisfaction of Care Givers*

PENDAHULUAN (11 PT, BOLD)

Persentase lansia di Indonesia juga meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018, lansia laki-laki sebanyak 3.911.400 jiwa, lansia perempuan 5.084.607 jiwa, dan lansia 9.035.748 juta jiwa. Badan Pusat Statistik merilis data jumlah lansia berdasarkan hasil Survei Penduduk Antar Sensus Tahun 2016 diperkirakan jumlah lansia (usia 60 tahun ke atas) di Indonesia sebanyak 22.630.882 jiwa. Angka ini diperkirakan akan meningkat menjadi 31.320.066 jiwa pada tahun 2022. Pertambahan penduduk lanjut usia di Indonesia akan terus meningkat dalam beberapa tahun ke depan, meskipun penduduk secara aktif berubah dan berkembang, tetapi ada tiga proses demografi yang tidak dapat diprediksi: kelahiran, kematian, dan migrasi. Perubahan ini mempengaruhi umur penduduk secara keseluruhan. (Badan Pusat Statistik. 2020).

PT. Wulan Mentari Kasih merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan, berdiri dari tahun 2015 dalam bentuk rumah perawatan lansia serta perawat yang merawat di rumah dan pemberi rawat (*Care Giver*) dengan *branding* awal Rumah Lansia Sejahtera. *Home care* adalah pelayanan kesehatan berkesinambungan dan komprehensif, yang diberikan kepada individu dan keluarga di tempat tinggal mereka. *Care Giver* adalah seseorang yang telah lulus pendidikan atau pelatihan untuk melakukan pendampingan pada seseorang yang tidak mampu merawat dirinya sendiri, baik sebagian atau keseluruhan karena keterbatasan fisik atau mental. Latar belakang didirikannya perusahaan ini, dimana Ayahanda pemilik yang mengalami stroke yang sudah masuk ke tahun ke-13, sementara ibunya masih aktif berusaha. Sampai sekarang ayahanda masih terus bersemangat melakukan usaha untuk rehabilitasi bagi kesembuhannya dan wafat pada tanggal 19 Maret 2023. Selain itu, sampai saat ini juga merawat beberapa keluarganya yang sudah memasuki usia lanjut. Selain itu adanya pengalaman kerja dari pemilik yang lebih dari 7 tahun sebagai perawat di RS Medistra Jakarta di unit ICCU, Unit Gawat Darurat, dan unit

perusahaan jasa sejenis di daerah Jakarta selama 4 tahun. Adanya fenomena sejak tahun 2015 Indonesia sudah memasuki era penduduk menua dengan jumlah penduduk usia 60 tahun keatas melebihi angka 7%. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional memproyeksikan umur harapan hidup di Indonesia pada tahun 2025 dapat mencapai 73.6 tahun.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya. Dari pengamatan yang dilakukan, masih adanya ketidakpuasan *Care Giver* atas pekerjaan yang dilakukan, hal ini terjadi dikarenakan Budaya Organisasi yang belum maksimal dilakukan oleh perusahaan seperti : Pembinaan Customer Care yang belum cepat tanggap , masih adanya *Care Giver* yang merasa kurang nyaman karena pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai kontrak kerja , stres dan ketidaknyamanan sehingga tidak tenang dalam melakukan pekerjaannya dan terjadi kontrak di luar perusahaan.

Berdasarkan fakta lapangan yang terjadi pada PT.Wulan Mentari Kasih, faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti: kebutuhan aktualisasi yang tidak terpenuhi karena tingginya beban kerja mengakibatkan *Care Giver* menganggap pekerjaannya sebagai batu loncatan saja. Peran *Care Giver* adalah untuk memenuhi kebutuhan lansia baik fisik, mental, sosial budaya atau spiritual, mencegah komplikasi atau kecelakaan serta mengurangi ketergantungan. Terkait dengan *Care Giver* di PT. Wulan Mentari Kasih, dimana *Care Giver* yang ada dengan latar pendidikan Perawat, SMK dan SMA yang dilatih secara formal

Dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver* Pada PT. Wulan Mentari Kasih.**

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah *Care Giver* di PT. Wulan Mentari Kasih yang berjumlah 100 orang. Peneliti memperoleh hasil dari penyebaran kuesioner pada responden sebanyak 80 dari 100 responden. Dari 100 kuesioner yang disebar pada responden ternyata terdapat kuesioner yang tidak lengkap sebanyak 20 kuesioner dikarenakan responden (tidak menyantumkan nama, usia, jenis kelamin), dan rusak. Jadi, dari hasil penyebaran yang dilakukan diisi oleh responden dan dapat diolah sebanyak 80 kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer dari responden melalui kuesioner. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Peneliti menyebar kuesioner kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu pada pihak PT. Wulan Mentari Kasih sesuai dengan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1) Penghargaan (X2) Budaya Organisasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y). Adapun analisis data yang digunakan peneliti untuk mengolah data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini. Tahap dalam pengolahan data pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan reliabilitas, yang mana tujuannya yaitu untuk memastikan bahwa instrumen data yang diolah valid dan dapat digunakan. dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sehingga memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

= $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk menguji validitas dimensinya adalah: (1) Jika r hitung positif serta r hitung > r tabel maka butir atau variabel tersebut valid. (2) Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Interpretasi dari hasil pengolahan adalah membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai 0,30. (Ghozali, 2016) Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan kriteria > 0,3 dan Sig. Level < 0,05 (Sugiyono, 2022: 356), maka menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar. Hal ini berarti semua item pertanyaan adalah valid. Hasil dari pengujian validitas untuk setiap instrumen variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Nilai Validitas (r)	Nilai r kriteria	Kesimpulan Uji Validitas
Motivasi Kerja (X1)			
X1.1	0,712**	0,30	Valid
X1.2	0,490**		Valid
X1.3	0,502**		Valid
X1.4	0,638**		Valid
X1.5	0,503**		Valid
X1.6	0,505**		Valid
X1.7	0,717**		Valid
X1.8	0,620**		Valid
X1.9	0,638**		Valid
X1.10	0,406*		Valid
X1.11	0,666**		Valid
X1.12	0,740**		Valid
X1.13	0,569**		Valid
X1.14	0,380*		Valid
X1.15	0,760**		Valid
X1.16	0,862**		Valid
X1.17	0,700**		Valid
X1.18	0,587**		Valid
X1.19	0,536**		Valid
X1.20	0,526**		Valid
Penghargaan (X2)			
X2.1	0,748**	0,30	Valid
X2.2	0,783**		Valid
X2.3	0,667**		Valid
X2.4	0,763**		Valid
X2.5	0,837**		Valid
X2.6	0,630**		Valid

Item Kuesioner	Nilai Validitas (r)	Nilai r kriteria	Kesimpulan Uji Validitas
X2.7	0,689**		Valid
X2.8	0,881**		Valid
Budaya Organisasi (X3)			
X3.1	0,665**	0,30	Valid
X3.2	0,479**		Valid
X3.3	0,579**		Valid
X3.4	0,655**		Valid
X3.5	0,657**		Valid
X3.6	0,832**		Valid
X3.7	0,642**		Valid
X3.8	0,611**		Valid
X3.9	0,728**		Valid
X3.10	0,758**		Valid
X3.11	0,432*		Valid
X3.12	0,444*		Valid
X3.13	0,461*		Valid
X3.14	0,662**		Valid
X3.15	0,704**		Valid
X3.16	0,447*		Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
Y.1	0,381*	0,30	Valid
Y.2	0,662**		Valid
Y.3	0,736**		Valid
Y.4	0,742**		Valid
Y.5	0,561**		Valid
Y.6	0,561**		Valid
Y.7	0,569**		Valid
Y.8	0,792**		Valid
Y.9	0,832**		Valid
Y.10	0,467**		Valid
Y.11	0,742**		Valid
Y.12	0,779**		Valid
Y.13	0,617**		Valid
Y.14	0,811**		Valid
Y.15	0,771**		Valid
Y.16	0,820**		Valid
Y.17	0,752**		Valid
Y.18	0,801**		Valid
Y.19	0,662**		Valid
Y.20	0,843**		Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan semua instrumen valid pada variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi berarti semua item pertanyaan adalah

Uji Reliabilitas

Tabel 4
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Batas r	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0,894	0,600	Reliabel
Penghargaan (X2)	0,883	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,875	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,941	0,600	Reliabel

Karakteristik Responden

Data penelitian yang diperoleh adalah dari *Care Giver* WULAN Health & Care, adapun data responden dilihat dari jenis kelamin, umur dan pendidikan serta pekerjaan. Target Kuisisioner yang disebarkan pada *Care Giver* yang tergolong dalam kriteria sampel penelitian adalah sejumlah 80 *Care Giver*. Karakteristik demografik yang dipakai dalam penelitian ini merupakan menjadi berikut (Tabel 5):

Tabel 5
 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	(%)
Gender		
Laki-Laki	20	25,00%
Perempuan	60	75,00%
Total	80	100,00%
Usia		
21-30th	58	72,50%
31-40th	7	8,75%
41-50th	9	11,25%
>50 th	6	7,50%
Total	80	100,00%
Status Perkawinan		
Menikah	16	20,00%
Belum Menikah	57	71,25%
Duda / Janda	7	8,75%
Total	80	100,00%
Pendidikan		
SMA	56	70,00%
Diploma	14	17,50%
S1	10	12,50%
S2	0	0,00%
Total	80	100,00%
Masa Kerja		
< 1 tahun	28	35,00%
1-3 tahun	31	38,75%

> 3 tahun	21	26,25%
Total	80	100,00%

Karakteristik responden sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan (75%), dengan usia 21- 30 tahun (72,50%), belum menikah (71,25%), pendidikan SMU sederajat (70,00%), dengan masa kerja 1-3 tahun (38,75%).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memperdiksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Linearitas. Untuk asumsi klasik yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah:

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov One Sample Test* dilakukan untuk melihat apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan perangkat lunak komputer *SPSS Ver. 25.00* menunjukkan bahwa uji normalitas sebagai berikut(Tabel 10):

Tabel 10

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Ketetapan	Hasil
0.058	0,05	Normal

Dari Tabel 10 di atas menunjukkan hasil uji Normalitas data untuk semua variabel berdistribusi normal nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0.092 > 0,05$, maka analisis selanjutnya menggunakan *statistic parametric*.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan.

Tabel 11

Hasil Uji Linieritas X_1 terhadap Y

Uji Linieritas	Ketetapan	Hasil
0.500	0,05	Normal

Dari Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,500. karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja

terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver* terdapat pengaruh yang linear.

Tabel 12

Hasil Uji Linieritas X_2 terhadap Y

Uji Linieritas	Ketetapan	Hasil
0.448	0,05	Normal

Dari Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,448 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Penghargaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 13

Hasil Uji Linieritas X_3 terhadap Y

Uji Linieritas	Ketetapan	Hasil
0.123	0,05	Normal

Dari Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan linierity sebesar 0,123 karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas atau tidak diantara variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Terdapatnya korelasi yang sempurna/tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebas (*independent variables*) yang dilambangkan dengan X_1, X_2, X_3 . Jika terjadi multikolinieritas pada variabel-variabel bebas akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standard deviasi akan memiliki nilai tidak terhingga. Mengukur multikolinieritas dilihat dari nilai Tolerance atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai Toleransi $< 0,10$ atau VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang (atau sebaliknya). Dari hasil perhitungan komputer diperoleh nilai tolerance dan nilai VIF untuk masing-masing tahapan penelitian, adalah sebagai berikut ini (Tabel 14):

Tabel 14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Motivasi Kerja	0,385	2,599	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Penghargaan	0,405	2,468	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,371	2,693	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dengan Glesjer dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 for windows diperoleh hasil sebagai berikut (Tabel 15):

Tabel 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Hasil
Motivasi Kerja	0,400	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Penghargaan	0,572	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,522	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dari Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi indikasi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis koefisien regresi linier berganda adalah metode untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.

Hasil Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,863	7,590	
Motivasi Kerja	0,482	0,141	0,457
Penghargaan	0,652	0,282	0,301
Budaya Organisasi	0,017	0,171	0,013

Data Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa

arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan dari tabel tersebut dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,863 + 0,482 X_1 + 0,652 X_2 + 0,017 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

Konstanta

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja *Care Giver* sebesar 12,863. Nilai konstanta positif dapat diartikan pula bahwa rata-rata kontribusi variabel lain diluar model memberikan dampak positif terhadap variabel terikat dan Nilai koefisien regresi semua variabel penelitian positif.

Koefisien Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,482 menyatakan bahwa apabila terjadi perubahan variabel pengetahuan perpajakan sebesar satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja *Care Giver* akan berubah sebesar 0,482 dengan asumsi bahwa variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,482 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja *Care Giver*.

Koefisien Variabel X2 (Penghargaan)

Koefisien regresi Penghargaan sebesar 0,652 menyatakan bahwa apabila terjadi perubahan variabel Penghargaan sebesar satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja *Care Giver* akan berubah sebesar 0,652 dengan asumsi bahwa variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,652 menunjukkan bahwa variabel Penghargaan berpengaruh positif

Koefisien Variabel X3 (Budaya Organisasi) Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,017 menyatakan bahwa apabila terjadi perubahan variabel Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja *Care Giver* akan berubah sebesar 0,017 dengan asumsi bahwa variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,017 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap variabel Kepuasan Kerja *Care Giver*.

Analisis Korelasi

Tujuan perhitungan ini adalah untuk menentukan keeeratan dan seberapa besar hubungan variabel bebas (Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi) dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja *Care Giver*), semakin besar nilai koefisien korelasi maka semakin erat hubungannya. Hal ini disimpulkan dengan menggunakan pedoman yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hasil perhitungan *software SPSS* adalah sebagai berikut (Tabel 18):

Tabel 18
Hasil Koefisien Korelasi

Variabel Independen	Correlation	Kepuasan Kerja <i>Care Giver</i>
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,662**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	80
Penghargaan	Pearson Correlation	0,617**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	0,544**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	80

Analisis Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Nilai perhitungan diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,662. Dari hasil tersebut menunjukkan hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja *Care Giver* adalah kuat dan searah (positif).

Analisis Koefisien Korelasi Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Berdasarkan Tabel 18 di atas, maka diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,617. Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara Penghargaan dengan Kepuasan Kerja *Care Giver* adalah kuat dan searah (positif).

Analisis Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,544. Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja *Care Giver* adalah Sedang dan searah (positif).

Analisis Koefisien Korelasi Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Hasil perhitungan *software SPSS* adalah sebagai berikut (Tabel 19):

Tabel 19
Hasil Koefisien Korelasi Dan Determinasi Berganda

Model Summary	
R	0,693
R ²	0,481
Adjusted R ²	0,460

Mencari seberapa erat hubungan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja *Care Giver* digunakan analisis koefisien korelasi linear berganda (R). Perhitungan secara komputerisasi *SPSS Ver. 25.00* diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,693 maka hubungan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja *Care Giver* adalah kuat dan searah (positif).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Hasil perhitungan *software SPSS* adalah sebagai berikut (Tabel 20):

Model Summary	
R	0,662
R ²	0,438
Adjusted R ²	0,431

Tujuan perhitungan ini adalah untuk menentukan kontribusi pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja *Care Giver*). Nilai perhitungan diperoleh koefisien determinasi atau R² sebesar 0,438. Dari hasil tersebut, tampak bahwa kontribusi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver* adalah 43,8% sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Hasil perhitungan *software SPSS* adalah sebagai berikut (Tabel 21):

Tabel 21
Hasil Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model Summary	
R	0,617
R ²	0,381
Adjusted R ²	0,373

Dari perhitungan diperoleh koefisien determinasi atau R² sebesar 0,381. Dari hasil tersebut, tampak bahwa kontribusi pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver* adalah 38,1% sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Hasil perhitungan *software SPSS* adalah sebagai berikut (Tabel 22):

Tabel 22
Hasil Koefisien Determinasi X₃ terhadap Y

Model Summary	
R	0,544
R ²	0,296
Adjusted R ²	0,287

Dari perhitungan diperoleh koefisien determinasi atau R² sebesar 0,296. Dari hasil tersebut, tampak bahwa kontribusi pengaruh Budaya Organisasi

terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver* adalah 29,6% sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Hasil perhitungan *software SPSS* adalah sebagai berikut (Tabel 23):

Tabel 23
Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary	
R	0,693
R ²	0,481
Adjusted R ²	0,460

Untuk mencari besarnya kontribusi pengaruh dari variabel hubungan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja *Care Giver* secara bersama-sama, maka digunakan analisis koefisien determinasi atau yang disebut R². Dari hasil analisis diperoleh R² sebesar 0,481 (48,1%) yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja *Care Giver* sebesar 48,1% sedangkan sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:
 Ho: $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Ha: $\beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Untuk mencari t_{tabel}, peneliti menggunakan taraf nyata t_a (α) = 5% atau tingkat keyakinan (1- α) = 1-5% = 95%, karena dengan semakin besar tingkat kepercayaan maka akan semakin akurat hasil yang diperoleh.

Memilih uji statistik

Menggunakan tabel t

$$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha; n-2)} = t_{(0,05; 80-2)} = t_{(0,05; 78)} = 1,99085$$

Hasil statistik uji dicantumkan di dalam Tabel 24:

Tabel 24

Hasil Uji Hipotesis (H1)

Coefficient		
	t	Sig.
Motivasi Kerja	7,793	,000

Berdasarkan Tabel 24 di atas diperoleh hasil adalah $t_{hitung} (t_{stat}) = 7,793 > 1,99085$ sehingga H1 diterima.

Menentukan daerah kritis (daerah penolakan H_0)

H_0 diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{(\alpha, n-2)}$

H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{(\alpha, n-2)}$

Kesimpulan:

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $n = 80$ atau $t_{(0,05;80-2)}$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99085 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($7,793 > 1,99085$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:
 $H_0: \beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

$H_a: \beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.

Untuk mencari t_{tabel} , peneliti menggunakan taraf nyata $t_a (\alpha) = 5\%$ atau tingkat keyakinan $(1-\alpha) = 1-5\% = 95\%$, karena dengan semakin besar tingkat kepercayaan maka akan semakin akurat hasil yang diperoleh.

Memilih uji statistik

Menggunakan tabel t

$$t_{tabel} = t_{(\alpha; n-2)} = t_{(0,05;80-2)} = t_{(0,05;78)} = 1,99085$$

Hasil statistik uji dicantumkan di dalam Tabel 25:

Tabel 25

Hasil Uji Hipotesis (H2)

Coefficient		
	t	Sig.
Penghargaan	6,928	,000

Berdasarkan Tabel 25 di atas diperoleh hasil pengolahan data secara komputerisasi adalah $t_{hitung} (t_{stat}) = 6,928$

H_0 ditolak karena $6,928 > 1,99085$

Menentukan daerah kritis (daerah penolakan H_0)

H_0 diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{(\alpha, n-2)}$

H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{(\alpha, n-2)}$

Kesimpulan:

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $n = 80$ atau $t_{(0,05;80-2)}$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99085 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6,928 > 1,99085$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

$H_a: \beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.

Untuk mencari t_{tabel} , peneliti menggunakan taraf nyata $t_a (\alpha) = 5\%$ atau tingkat keyakinan $(1-\alpha) = 1-5\% = 95\%$, karena dengan semakin besar tingkat kepercayaan maka akan semakin akurat hasil yang diperoleh.

Memilih uji statistik

Menggunakan tabel t

$$t_{tabel} = t_{(\alpha; n-2)} = t_{(0,05;80-2)} = t_{(0,05;78)} = 1,99085$$

Hasil statistik uji dicantumkan di dalam Tabel 26:

Tabel 26

Hasil Uji Hipotesis (H3)

Coefficient		
	t	Sig.
Budaya Organisasi	5,724	,000

Berdasarkan Tabel 26 di atas diperoleh hasil pengolahan data secara komputerisasi adalah $t_{hitung} (t_{stat}) = 5,724$

H_0 ditolak karena $5,724 > 1,99085$

Menentukan daerah kritis (daerah penolakan H_0)

H_0 diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{(\alpha, n-2)}$

H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{(\alpha, n-2)}$

Kesimpulan:

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $n = 80$ atau $t_{(0,05;80-2)}$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99085 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,724 > 1,99085$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.

Pengaruh Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Care Giver

Menganalisis hipotesis yang keempat untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja *Care Giver* digunakan uji F, yaitu untuk melihat pengaruh X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y. Taraf signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05).

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut: Menentukan H_0 dan H_a (bentuk uji)

$H_0: \beta_1 \dots \beta_3 \leq 0$ Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

$H_a: \beta_1 \dots \beta_3 > 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Menetapkan jumlah sampel (n) dan taraf nyata (α) / tingkat keyakinan ($1-\alpha$)

n = 80 dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan taraf nyata $\alpha = 5\%$

Memilih uji statistik

Menggunakan tabel F

$$F_{\text{tabel}} = F_{(1-\alpha)\{(dk=k), (dk=n-k-1)\}}$$

$$= F_{(1-\alpha)\{(dk=3), (dk=80-3-1)\}}$$

$$= F_{(1-0,05)(3,76)}$$

Cara mencari $F_{\text{tabel}} = 3$, sebagai angka pembilang

$$= 76,$$

sebagai angka penyebut

$$F_{\text{tabel}} = 2,72$$

Menentukan daerah kritis (daerah penolakan H_0)

- H_0 ditolak, jika $F_{\text{hitung}} > 2,72$

- H_0 diterima, jika $F_{\text{hitung}} \leq 2,72$

1) Hasil perhitungan nilai F

dicantumkan di dalam Tabel 27:

Tabel 27
Hasil Uji F

ANOVA	
F	23,448
Sig.	0,000

Berikut ini data yang diperoleh dari hasil pengolahan data secara komputerisasi adalah $F_{\text{hitung}} = 23,448$

Kesimpulan:

H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti secara serentak (bersama-sama) terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat dibahas sebagai berikut: Karakteristik responden sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan (75%), dengan usia 21-30 tahun (72,50%), belum menikah (71,25%), pendidikan SMU sederajat (70,00%), dengan masa kerja 1-3 tahun (38,75%).

Tabel 28
Matrik Hasil Penelitian

Hipotesis Pengaruh	Hasil Hipotesis	Simpulan
1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja <i>Care Giver</i> pada PT. Wulan Mentari Kasih	<i>Significance</i> $t = 0,000 < 0,05$	Searah (positif) dan Signifikan
2. Terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja <i>Care Giver</i> pada PT. Wulan Mentari Kasih	<i>Significance</i> $t = 0,036 < 0,05$	Searah (positif) dan Signifikan
3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja <i>Care Giver</i> pada PT. Wulan Mentari Kasih	<i>Significance</i> $t = 0,000 < 0,05$	Searah (positif) dan Signifikan
4. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja <i>Care Giver</i> pada	p-value = $0,000 < 0,05$	Searah (positif) dan Signifikan

PT. Wulan Mentari Kasih		
----------------------------	--	--

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data empiris dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja, Penghargaan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja *Care Giver*

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran kepada PT. Wulan Mentari Kasih
 - a) Terkait Motivasi Kerja bagi pihak manajemen PT. Wulan Mentari Kasih untuk memperhatikan kebijakan mana yang tepat untuk diterapkan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja. PT. Wulan Mentari Kasih perlu memperhatikan Motivasi Kerja *Care Giver* dengan memberikan pelatihan agar *Care Giver* termotivasi dalam bekerja. Selain itu perhatian terhadap sistem pengembangan karir di PT. Wulan Mentari Kasih khususnya tim kredensial sebaiknya meningkatkan persepsi tentang jenjang karir dengan menyiapkan sistem jenjang karir *Care Giver* berdasarkan kompetensi yang meliputi alur, model, uji kompetensi dan rencana remunerasi
 - b) Terkait sistem *reward* sebaiknya PT. Wulan Mentari Kasih perhatian dan memberikan Penghargaan organisasi terhadap persepsi kinerja *Care Giver* melalui penilaian kinerja yang objektif, melibatkan *Care Giver* dalam pengambilan keputusan, mengikutsertakan dalam berbagai ke di luar organisasi, memberika

pendidikan berkelanjutan ataupun pelatihan, pengaturan jenjang karier profesional yang didasarkan atas uji kompetensi yang dijadikan dasar pengaturan sistem Penghargaan, pengakuan atas persepsi kinerja *Care Giver* selain itupula pihak PT. Wulan Mentari Kasih melakukan review atas sistem remunerasi yang diterima *Care Giver*.

Berkaitan dengan Budaya Organisasi, manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem Budaya Organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja *Care Giver*. Dengan cara memberikan Penghargaan bagi *Care Giver* yang profesional terhadap pekerjaannya, pihak manajemen PT. Wulan Mentari Kasih untuk memperhatikan kebijakan mana yang tepat untuk diterapkan di PT. Wulan Mentari Kasih yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, melibatkan *Care Giver* dalam pengambilan keputusan, mengikutsertakan dalam berbagai kegiatan di luar organisasi, memberikan kesempatan mengikuti seminar, pendidikan berkelanjutan ataupun pelatihan, pengaturan jenjang karier profesional yang didasarkan atas uji kompetensi yang dijadikan dasar pengaturan sistem Penghargaan, pengakuan atas persepsi kinerja *Care Giver* selain itupula pihak PT. Wulan Mentari Kasih melakukan review atas sistem remunerasi yang diterima *Care Giver*

- c) Terkait dengan kegagalan management dalam meningkatkan kepuasan sebaiknya pihak PT. Wulan Mentari Kasih meningkatkan keterampilan komunikasi petugas *Customer Care* dalam menyelesaikan masalah di lapangan dan pembinaan berkelanjutan kepada *Care Giver*. Peningkatan kemampuan manajerial bagi manajer menengah.
2. Penelitian lainnya
 - a) Bagi pihak yang akan melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain karena dari penelitian ini diketahui

mempengaruhi Kepuasan Kerja *Care Giver*.

- b) Untuk memperkuat hasil penelitian serupa dianjurkan mencari perusahaan sejenis dengan skala yang lebih besar.

PENUTUP (JIKA ADA)

Penulis menyampaikan ungkapan terima kasih dan Penghargaan yang sebesar-besarnya Prof. Dr. drg. Tri Budi Wahyuni Rahardjo, MS sebagai Rektor Universitas Respati Indonesia. Dr. Ign. A. Wirawan Nugrohadi, SE. M.Si sebagai Dekan Pascasarjana Universitas Respati Indonesia. Dr. Ir. Mariati Tamba, MM selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Respati Indonesia dan selaku Dosen Pembimbing 1 yang selalu meluangkan waktunya dalam bimbingan tesis ini Dr. Ir. Bachtar Bakrie, M.Sc selaku Dosen Pembimbing 2 yang selalu meluangkan waktunya dalam bimbingan tesis ini Pimpinan PT. Wulan Mentari Kasih dan seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan semangat kepada saya dalam melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinningtyas, P.S. & Dewi, IG.A.M. (2020). The Mediating of Job Satisfaction on Effect of Organizational Commitment and Compensation Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. 7(5). 46-61
- Alderfer, C.P. (2004). An Empirical Test of a New Theory of Human. Needs; Organizational Behaviour and Human Performance, *Journal Management*. 4(2).1-20.
- Andi, S. & Nyoto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*. 4(1). 59-70
- Apriyanti, R. Sudiarditha, IKR, & Saptono, A. (2021). Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of pt. *International Chemical Industry*). 1(6).32-50
- Arikunto, S. (2015), *Prosedur Penelitian Suatu*
- Ghozali, I (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: BPFE.
- Gibson, I (2014). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta
- Greenberg (2009), *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall
- Greenberg dan Baron (2016) *Perilaku Organisasi, USA: Prentice Hall*
- Griffin (2016) *Perilaku Organisasi-Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi Kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T.H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Satoh, M. Watanabe, I. & Asakura, K. (2017). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science*. 14(1),49–60
- Schein, E.H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers
- Setiawan, M.A. Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The Effect Of Motivation And Reward System On Employee Performance With Commitment As A Mediation Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*. 1(1).22-35
- Shields, (2016). *Managing Employee Performance and Reward, Second Edition*. Cambridge University Press
- Silaban, E.J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru). *JOM FISIP*. 5(1). 1-8
- Sitopu, J.K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru). *JOM FISIP*. 6(2).8-24
- Steers, RM & Porter, L. W, (2008). *Motivation and Work Behaviour*. NewYork Accademic Press
- Sugiyono (2019) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sumandari, N.Y. & Wibawa, M.A. (2021). Motivasi Memediasi Pengaruh Komitmen

- Perawat Rsud Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 10(8). 800-819
- Tawil, MR. (2021). The Effect of Job Rewards and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior through Mediation of Perceived Organizational Support and Work Engagement in Private Higher Education Lecturers: A Conceptual Framework. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 4(4). 11805-11817
- Terry. G.R & Rue, L.W. (1994) *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wicaksono, A. Rumengan, G. & Ulfa, L (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)* 6(2). 10-30
- Widhy, S. Yuliantoro, H. Azwar, HZ & Maharani, A. (2021) The Influence Of Organizational Culture And Compensation on Organizational Commitment With Job Satisfaction As Mediation *The Management Journal of BINANIAGA* 6(2).149-160
- Zakiah, N. Nurriszka, R.H. Nurdiantami, Y & Ranggauni, HF. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 16(1). 16-42

