

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT. FIF GROUP MANADO***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE WORK
PRODUCTIVITY AT PT. FIF GROUP MANADO***Oleh :**¹ Heskiel Rional Sulupadang² S.L.H.V. Joyce Lopian³ Christoffel Kojo**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado**Email : ¹ heskielrio14@gmail.com² lopianjoyce@gmail.com³ christoffelkojo@gmail.com

Abstrak : Manajemen sumber daya manusia yang baik adalah manajemen sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala sistem pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Perusahaan memiliki suatu kewajiban untuk memberikan suatu timbal-balik bagi karyawan - karyawan yang dimilikinya untuk menciptakan suatu keuntungan yang sama bagi kedua pihak, yaitu perusahaan dan karyawan atau dengan kata lain memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawannya, dimana iklim organisasi dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.FIF GROUP Manado. Dan metode analisis yang digunakan yaitu analisis uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 51 karyawan dan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *saturation sampling method*, karyawan dalam perusahaan digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, PT. FIF Group Manado sebaiknya meningkatkan bonus, pemberian penghargaan maupun upah (kompensasi) sebagai bentuk apresiasi perusahaan demi semakin meningkatkan produktivitas.

Kata kunci: iklim organisasi, kompensasi, produktivitas kerja

Abstract: Good human resource management is human resource management that can run any implementation system directly related to human resources. The Company has an obligation to provide reciprocity for its employees to create a mutual benefit for both parties, the company and employees or in other words provide a sense of job satisfaction for its employees, where the organizational climate and compensation can affect productivity employee work within an organization. Objectives to be achieved in this study is to determine the effect of organizational climate and compensation on employee productivity at PT.FIF GROUP Manado. And the method of analysis used is the analysis of validity and reliability test, test the classical assumption of multiple linear regression. Sample used as many as 51 employees and sampling method used is *saturation sampling method*, employees in the company used as a sample. The results showed that organizational climate, compensation significantly affect work productivity. Better to improve Employee Productivity, PT. FIF Group Manado wants to increase bonuses, rewards and compensation (compensation) as a form of corporate rewards for increasing productivity.

Keywords: organizational climate, compensation, work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi global sekarang ini, seringkali ditemukan masalah-masalah yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Iklim organisasi yaitu suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah:

1. Iklim Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja PT. FIF Group Manado.
2. Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT. FIF Group Manado.
3. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT. FIF Group Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa inggris), yang artinya mengurus, melaksanakan, dan mengelola. Manajemen suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. (Mathis dan Jackson, 2012:5).

Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena, iklim organisasi akan membentuk sikap yang akan ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi juga menjadi ciri atau karakteristik dari sebuah organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya.(Alfian dan susanti, 2012).

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Pangabean dalam Subekhi dan Mohammad, 2012:176).

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. (Dessler dalam Subekhi dan Mohammad, 2012:175).

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Hasibuan, 2012).

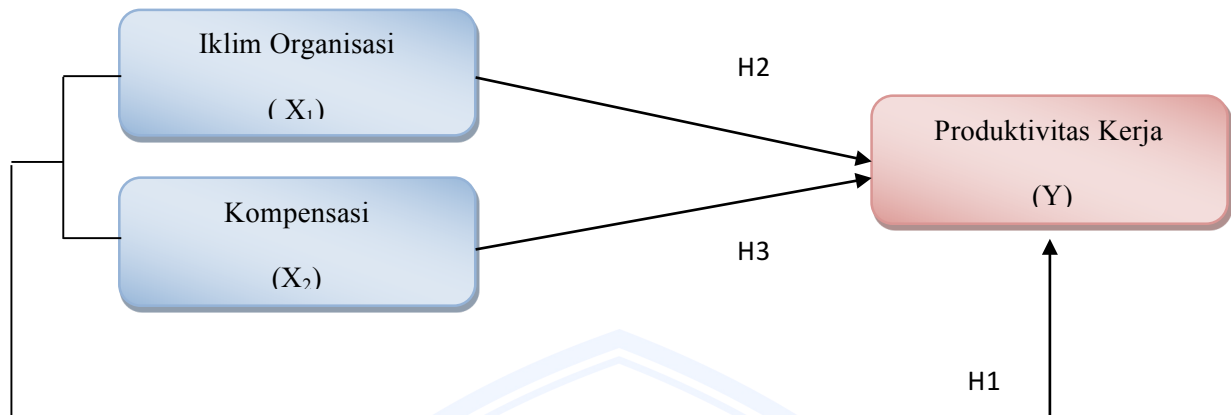
Penelitian Terdahulu

Armaya (2016), Pengaruh Kompensasi dan Iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari (1) kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) kompensasi terhadap iklim organisasi, (3) kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (4) iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

Kamuli (2012), Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo, Secara simultan dan secara sendiri-sendiri berdasarkan analisis jalur dimensi iklim organisasi struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumberdaya manusia dan imbalan dan sanksi secara nyata dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Pengaruh secara simultan yang disebabkan oleh dimensi iklim organisasi adalah sebesar 35.14 % sedangkan secara parsial pengaruh yang terbesar ditunjukkan dimensi arus komunikasi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2018

Hipotesis Penelitian

- H1 : Iklim organisasi dan Kompensasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja pada PT. FIF Group Manado.
- H2 : Iklim organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja pegawai pada PT. FIF Group Manado.
- H3 : Kompensasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja pegawai pada PT. FIF Group Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang berupa penjelasan dari literatur yang telah ada. (Indrawan dan Yaniawati, 2014:56).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. FIF Group Manado, yang bertempat di Jln. Ranotana Sam Ratulangi Manado, karena mempunyai letak yang strategis, dan mudah untuk mendapatkan akses informasi, Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember sampai dengan Februari 2018

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kelompok subyek yang memiliki ciri – ciri atau karakteristik – karakteristik tertentu yang berbeda dengan kolompok subyek atau objek yang lain dan kelompok tersebut akan di kenai generalisasi dari hasil penelitian (Indrawan & Yaniawati, 2014:9). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. FIF Group di manado yang 51 orang. Sampel yang di ambil dan digunakan dalam penelitian adalah sampel Jenuh, dimana kriteria anggota sampel adalah seluruh jumlah responden atau jumlah karyawan PT. FIF Group di Manado berjumlah 51 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka
2. Observasi
3. Wawancara
4. Angket

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, termasuk didalamnya koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, serta uji F dan uji t.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $< 0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009:60). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:60).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:63). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009:63).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:407), bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji F (secara simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009).

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali, 2009).

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Ghozali, 2009).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno 2010: 37).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

	x1.1	x1.2	x1.3	total_x1	x2.1	x2.2	x2.3	total_x2	y1	y2	y3	total_y
Pearson Correlation	1	.040	.632**	.735**	.182	.089	.387**	.281*	.945**	.292*	.040	.670**
Sig. (2-tailed)		.781	.000	.000	.200	.533	.005	.046	.000	.037	.781	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	.040	1	.299*	.597**	.946**	.947**	.115	.857**	.025	-.055	1.000**	.498**
Sig. (2-tailed)	.781		.033	.000	.000	.000	.421	.000	.862	.700	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	.632**	.299*	1	.889**	.375**	.357*	.201	.398**	.657**	.564**	.299*	.809**
Sig. (2-tailed)	.000	.033		.000	.007	.010	.158	.004	.000	.000	.033	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

Sumber: *Olah Data SPSS 20 (2018)*

Table 1 Menunjukkan bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total (*corrected item-total correlation*) untuk masing-masing item 1 sampai dengan 3 dari jabaran indikator variabel Iklim Organisasi, Kompensasi dan Produktivitas Kerja menghasilkan nilai > 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Iklim Organisasi, Kompensasi dan Produktivitas Kerja adalah valid.

Uji Reabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
X1 (Iklim Organisasi)	0,800
X2 (Kompensasi)	0,819
Y (Produktivitas Kerja)	0,717

Sumber : *Olah Data SPSS 20 (2018)*

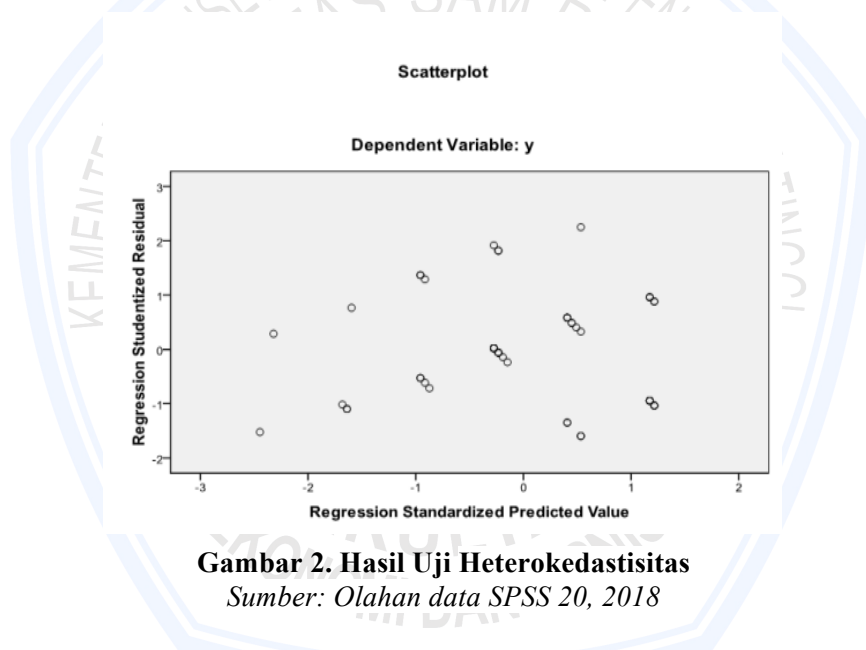
Tabel 2 menunjukkan koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.800, 0.819, 0.717 (nilai reliabilitas instrumen > 0,6), artinya variabel X₁, X₂, dan Y dinyatakan reliable.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constan)	3.229	.809		3.992	.000		
(X1)	.710	.074	.857	9.623	.000	.536	1.864
(X2)	.044	.078	.050	.561	.578	.536	1.864

Sumber : *Olah Data SPSS 20 (2018)*

Hasil pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 (> 0,1). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

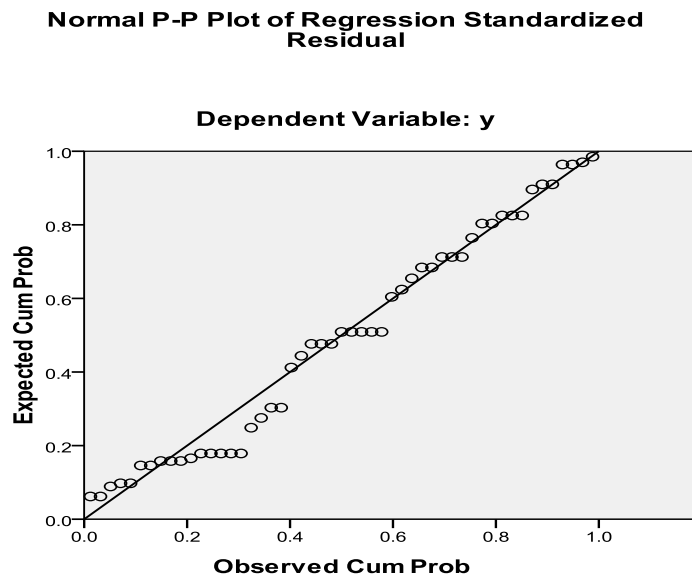
Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2018

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Olahan data SPSS 20, 2018

Grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	3.229	.809		3.992	.000	
(X1)	.710	.074	.857	9.623	.000	.536 1.864
(X2)	.044	.078	.050	.561	.578	.536 1.864

Sumber: Olahan data SPSS 20,2018

Hasil pada Tabel.4 menunjukkan persamaan dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 3.229 + 0,710 X_1 + 0.044X_2 + e$
 Dimana:

- X₁ = Iklim Organisasi
- X₂ = Kompensasi
- Y = Produktivitas Kerja

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 3.229 memberikan pengertian bahwa jika faktor Iklim Organisasi dan Kompensasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Kerja adalah 3,229%.
2. Untuk variabel Iklim Organisasi (X₁) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi (X₁) Meningkatkan 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,710.

3. Untuk Variabel Kompensasi (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi (X_2) meningkat 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,044.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.230	2	27.115	93.454	.000a
	Residual	13.927	48	.290		
	Total	68.157	50			

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel di atas (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis produktivitas kerja regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (93.454) > F tabel (3.190) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, iklim organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t pada Tabel 4 menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X_1) nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)., Kompensasi (X_2) nilai signifikansi $0,578 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka, Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.796	.787	.539	1.756

Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2018

Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Angka *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0.796. Hal ini berarti 79,6% besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja, sementara sisanya 20,4% (100% - 79,6%) disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel Iklim Organisasi dan Kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktifitas Kerja

Iklim Organisasi yang dipersepsikan dengan positif oleh para karyawan akan berdampak pada peningkatan Produktifitas Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan FIF Group Manado.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja

Kompensasi penting untuk diperhatikan karena persepsi kompensasi oleh para karyawan berdampak pada peningkatan ataupun penurunan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan FIF Group Manado.

PENUTUP**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Iklim Organisasi dan Kompensasi secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan di PT.FIF Group Manado.
2. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan di PT.FIF Group Manado.
3. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan di PT.FIF Group Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, PT. FIF Group Manado hendaknya meningkatkan bonus, pemberian penghargaan maupun upah (kompensasi) sebagai bentuk apresiasi perusahaan demi semakin meningkatkan produktivitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, PT. FIF Group Manado disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini maupun menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan keputusan pembeli yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, B dan Susanti, R. 2012. *Analisis Senyawa Fenolik*, 43-65, Universitas Diponegoro Press, Semarang.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Indrawan.R dan Yaniawati R.P 2014. *Metedologi Penelitian*. PT.Refika Aditama,Bandung
- Armaya.M. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*. Vol 4, No 1, 2016. <http://id.portalgaruda.org/index.php>. Di akses tanggal: 10/04/2018.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, T. 2012. *Manajemen Sumer Daya Manusia* Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Subekhi,A dan Mohammad.J. 2012. *Pengantar Manajemen, Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka, Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RNB*. Alfabeta, Bandung
- Kamuli.S. 2012. Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekertariat daerah kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*. Vol. 09, No. 01, Thn. 2012. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php>. Di akses tanggal: 10/04/2018.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universtitas Diponegoro.
- Supratno, J. 2010. *Statistika*.Erlangga, Jakarta
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>

Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>

Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani.(2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>

