

PENGARUH PEMBERIAN REWARD, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SILOAM MEDAN

Junaidi Hasan¹

¹Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI Medan
email: junaidihasan1961@gmail.com

Received: March 15, 2022; Accepted: March 19, 2022; Published: March 21, 2022; Page: 8 – 13

DOI: 10.51179/eko.v14i1.1037

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine rewards, incentives and motivation for employee performance. The method used is descriptive method, this type of research is quantitative data, primary data obtained through questionnaires. The population in this study was all 73 employees in the company. The sample used is a saturated sampling technique where the entire population will be used as a sample. The analysis technique used is multiple linear analysis. Test results show that partially or simultaneously reward, incentive and motivation variables influence employee performance at Siloam Dhirga Surya Hospital Medan

Keywords: Rewards, Incentives, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui reward, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan sebanyak 73 karyawan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel reward, insentif, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan RS Siloam Dhirga Surya Medan

Kata Kunci : Reward, Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Hal tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan kinerja tersebut, kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Sebuah kinerja tidak pernah lepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting saat kita menyeleksi karyawan dari perekrutan, sehingga mendapatkan penilaian bakat keterampilan dan kemampuan sebelum karyawan masuk bekerja. Kemampuan karyawan juga butuh diasah agar menjadi karyawan berkualitas.

Selain itu karyawan juga perlu diberikan *reward* (hadiah) sebagai pacuan mereka dalam bekerja, hal ini memberikan dampak positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dalam penurunan produktivitas kinerja.

Sebagai faktor pemicu keberhasilan perusahaan, pemberian penghargaan (*reward*) memang sangat penting bagi karyawan. Sering kali dalam proses mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang konsisten dan komitmen akan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan untuk berbuat lebih baik lagi bagi perusahaan. Dalam mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusia nya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan. Insentif harus bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Apabila insentif dikelola secara baik dan benar, maka akan membantu perusahaan dalam

mencapai tujuannya juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika insentif tidak dikelola dengan benar maka memungkinkan karyawan akan mencari pekerjaan lain sebagai jalan alternatifnya. Untuk pemberian insentif pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam perusahaan demi untuk kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Insentif dapat berbentuk material semi dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu insentif dan motivasi. Motivasi yang ada pada diri karyawan, berdampak positif bagi perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhan masing-masing, dengan pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Siloam Medan itu relative konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan. Dari prasarvei di Rumah Sakit Siloam Medan bahwa *reward* yang diberikan belum menarik perhatian karyawan, karena kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan di RS Siloam Medan.

Namun, berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa insentif yang diberikan Rumah Sakit Siloam Dhirga Surya Medan kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan insentif yang diterima karyawan dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawan pun berbeda. Dari hasil observasi peneliti bahwa karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja dan memiliki banyak tekanan berupa ketenagakerjaan yang kurang yaitu jumlah perawat tidak seimbang dalam merawat pasien. Sehingga karyawan merasa cepat lelah dan bosan

2. Kajian Teoritis

a. Reward

Menurut Fatimah, (2015) *reward* adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan atau cendra-

mata. Menurut Fahmi (2016:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Sementara menurut Siagian (2015) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

Menurut Satrohadiwirya (2019), *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

b. Indikator Reward

Menurut Siagian (2015) indikator utama sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut:

1. Financial Rewards

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.

2. Inherent Rewards

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggan dan rasa empati dari pihak perusahaan.

3. Non-Financial Rewards

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan

c. Insentif

Menurut Tanjaya (2020), sistem insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motivasi. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produktivitas pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan oleh perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mudah diukur prestasi atau produktivitasnya secara satuan.

Sedangkan menurut Yunita (2019), insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Sementara menurut Siregar (2018), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

d. Indikator Insentif

Menurut Siregar (2018), indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai yaitu:

1. Jaminan Sosial
2. Bonus
3. Kenaikan Gaji
4. Tunjangan Hari Tua
5. Pendapatan Tambahan

e. Motivasi

Menurut Wibowo (2017), motivasi merupakan sebuah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Afandi (2016), motivasi kerja merupakan sebuah daya dorong maupun kekuatan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan.

Menurut Bahri (2018), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melaksanakan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan. Menurut Sutrisno (2016), motivasi adalah suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

f. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2016), motivasi kerja memiliki 6 indikator yaitu:

1. Keterampilan
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan

g. Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Sedangkan menurut Wibowo (2017), kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Sinaga, dkk (2020), kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.”

Menurut Afandi (2016), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang *multi-dimensional* mencakup tiga aspek yaitu: sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Sedangkan menurut Fauzi dan Nugroho (2020), kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu.

h. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016:79), kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas Kerja
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. Pengetahuan Pekerjaan
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja Sama
Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Ketergantungan
Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. Kualitas Personal
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas.

3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 73 orang. Pengambilan sampel didalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih terhadap variabel dependen. Untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
 X_1 = Reward
 X_2 = Insentif
 X_3 = Motivasi
e = Standar error

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dinyatakan bahwa semua instrument pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung > dari r tabel. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60

b. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Hal ini juga dibuktikan dengan dengan *Kolmogorov simorv* menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,840 > 0,05. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dinyatakan pada masing-masing variabel bebas nilai *tolerance* > 0,1 yaitu reward sebesar 0,653, insentif sebesar 0,794 dan motivasi sebesar 0,638. Dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel bebasnya. Uji heterokedastisitas terlihat

pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

c. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Reward	0,097	0.054	1,789	0.078
Insentif	-0,051	0.061	-0,833	0.408
Motivasi	-0,065	0.058	-1,113	0.270
R-Squared	0,851	F Statistic		60,41
Adjusted R2	0,724	Prob (F-Stat)		0.000

Sumber : Hasil data olahan, 2021

Pada Tabel diatas, Pada variabel *reward* (X_1) terlihat bahwa nilai thitung (5,525) > tabel (1,994) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap kinerja pada RS Siloam Medan. Pada variabel insentif (X_2) terlihat bahwa nilai thitung (2,096) > tabel (1,994) dengan tingkat signifikan 0,040 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja pada RS Siloam Medan.

Sedangkan pada variabel motivasi (X_3) terlihat nilai thitung (5,587) > tabel (1,994) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pada RS Siloam Medan.

d. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanya (2019) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosyidah (2018) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner, ada beberapa hal yang masih harus ditingkatkan

diantaranya karyawan kurang mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh RS Siloam, karyawan kurang mendapatkan bonus jika karyawan kurang dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan, dan karyawan akan kurang memiliki kesempatan berkarir jika karyawan kurang dapat membuat perusahaan bangga akan prestasinya dalam bekerja. Namun ada beberapa hal yang harus dipertahankan seperti karyawan sering mendapatkan pujian saat karyawan berprestasi dalam bekerja, perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki hasil kerja terbaik dalam melayani, dan karyawan yang giat dan dapat bekerja dengan baik akan mendapatkan kenaikan jabatan sebagai penghargaan kepadanya.

e. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maziah (2016) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lewar (2017) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner, ada beberapa hal yang harus ditingkatkan seperti jumlah insentif yang didapatkan oleh karyawan kurang sesuai dengan lamanya karyawan bekerja dan kebutuhan akan insentif membuat karyawan akan lebih giat bekerja. Namun ada beberapa hal yang masih harus dipertahankan seperti karyawan mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kerja yang diberikannya, tingkat senioritas menentukan tingkatan insentif yang didapatkan oleh karyawan dan insentif yang diberikan oleh RS Siloam adil dan layak didapatkan oleh karyawan.

f. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner, ada beberapa hal yang masih harus ditingkatkan seperti balas jasa yang sesuai akan memotivasi karyawan bekerja lebih baik, fasilitas kerja yang mendukung akan membuat karyawan terdorong untuk lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang bermotivasi akan memberikan prestasi kerja terbaiknya, dan pengakuan dari atasan akan dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun ada beberapa hal yang masih harus dipertahankan seperti kondisi kerja yang nyaman dan tenang dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan dan karyawan akan termotivasi bekerja lebih giat ketika melaksanakan pekerjaan yang disukainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman, dkk (2015) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) dimana hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

- 1) Hasil penelitian menunjukkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Hasil penelitian juga menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) Dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

b. Saran

1. Diharapkan perusahaan meningkatkan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah berprestasi dengan baik seperti penghargaan yang berbentuk finansial layaknya kenaikan gaji dan bonus maupun yang non finansial layaknya pemberian promosi ataupun pujian agar karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat lagi kedepannya.
2. Diharapkan perusahaan meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil kerja terbaiknya pada perusahaan dimana peningkatan pemberian insentif tersebut dapat berdasarkan kerajinan ataupun dapat berupa uang lembur bagi karyawan yang telah bekerja melewati jam kerja.
3. Diharapkan perusahaan meningkatkan motivasi karyawan seperti mengajak karyawan untuk makan bersama ataupun memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkarir.
4. Diharapkan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan yang lebih baik disertai dengan peningkatan pemberian insentif dan juga pemberian motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik.

Daftar Pustaka

- Aditama, Roni Angger (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, Pandi (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Badjo, Nurdin & Shaleh Mahadin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bahri, Moh. Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Chairina, Raden Roro Lia. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Fahmi. (2016). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.
- Fatimah, Puspita. (2015). *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Airlangga University Press, Surabaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta : Thema Publishing.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Rismawati., & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja*. Penerbit Celebes Media Perkasa, Jakarta.
- Satrohadiwiry, Redi. 2019. *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi (Komunikasi Sebagai Kegiatan, Komunikasi Sebagai Ilmu)*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Shaleh, Indrawati. 2018. *Manajemen Kinerja*, Edisi-4. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Evi. 2015. *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sinaga, Onita Sari, Abdurriszaq Hasibuan, & Efendi. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Siregar. 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Tanjaya Clara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Wahyudi, Setyo Tri (2017). *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang : UB Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Yunita, Arif Yusuf (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen (Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi)*. Jakarta, Prenadamedia Group