

# PENGARUH REWARD, INSENTIF, PEMBAGIAN TUGAS DAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR

Nur Insyaniar<sup>1</sup>, Amran Razak<sup>2</sup>, Samsualam<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Hasanuddin

<sup>3</sup>Universitas Muslim Indonesia

Alamat Korespondensi : (nur.insyaniar1893@gmail.com/082347811105)

## ABSTRAK

Keberhasilan rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien dan kinerja, memerlukan perawat yang puas dalam pekerjaannya. Perawat yang merasa puas dalam bekerja akan merasa senang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan perawat dapat dinyatakan dengan berbagai cara diantaranya dengan pengabaian dan kemangkiran. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh reward, insentif, pembagian tugas, dan supervisi terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional study*. Besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Hasil penelitian berdasarkan uji regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Reward ( $\rho$  0,004 <  $\alpha$  0,05), Insentif ( $\rho$  0,000 <  $\alpha$  0,05), Pembagian tugas ( $\rho$  0,000 <  $\alpha$  0,05) terhadap kepuasan kerja perawat. Sedangkan tidak terdapat pengaruh antara Supervisi terhadap kepuasan kerja perawat ( $\rho$  0,059 <  $\alpha$  0,05). Hasil uji regresi logistic menunjukkan bahwa insentif paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018. Kesimpulan: Terdapat pengaruh yang signifikan antara reward, insentif dan pembagian tugas terhadap kepuasan kerja perawat, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Kata Kunci: Reward, Insentif, Pembagian Tugas, Supervisi, dan Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan 2016).

Indonesia merupakan Negara berkembang dengan isu motivasi dan kepuasan kerja perawat yang tidak jauh berbeda. Hasil analisis lingkungan kerja perawat oleh WHO (2013) di beberapa Negara Asia, termasuk Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja perawat belum optimal seperti pendapatan perawatan yang rendah, fasilitas kesehatan yang buruk dan tidak aman bagi staf perawat, rasio perawat pasien yang tidak optimal, hubungan tim kerja yang perlu penguatan, beberapa perawat mengalami kekerasan fisik, kurang perlindungan dalam pekerjaan dan beberapa fasilitas yang tidak memuaskan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RS Islam Faisal Makassar ditemukan bahwa jumlah Kemangkiran (*turn over*) perawat di ruang rawat inap mengalami

peningkatan dari 0,92 % pada tahun 2017 menjadi 4,16 % pada tahun 2018. Angka ketidakhadiran perawat di ruang rawat inap pada bulan Maret sebesar 16 %, April 13,3% dan Mei 5,6 % serta jumlah perawat yang telat datang ke tempat kerja menunjukkan angka yang cukup tinggi yakni 51% pada bulan Maret, 40% di bulan April dan 71 % di bulan Mei 2018.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar karena menurut Robbins (2003) dalam Sinambela (2018) mengemukakan bahwa ketidakpuasan pegawai dapat dinyatakan dengan berbagai cara diantaranya adalah pengabaian. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*".

## BAHAN DAN METODE

*Lokasi, Populasi dan Sampel*

Penelitian ini dilakukan pada bulan oktober 2018 di RS Islam Faisal

Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar yang berjumlah 111 orang dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden.

1. Kriteria inklusi
  - a. Tenaga Perawat pelaksana yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar
  - b. Pegawai tetap dan pegawai kontrak di RS Islam Faisal Makassar
  - c. Bersedia menjadi responden
2. Kriteria eksklusi
  - a. Bukan Tenaga Perawat pelaksana yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar.
  - b. Merupakan tenaga perawat percobaan di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar .
  - c. Sedang cuti dan mengikuti pelatihan
  - d. Tidak bersedia menjadi responden.

#### Pengumpulan data

1. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan bantuan kuesioner yang telah dirancang untuk data kuantitatif.
2. Data sekunder berupa data yang diperoleh dari laporan tahunan Rumah Sakit dan catatan lain yang terdapat di Rumah Sakit.

#### Pengolahan data

1. *Editing*, yaitu kegiatan untuk memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan oleh responden.
2. *Coding*, yaitu kegiatan memberi tanda berupa angka pada jawaban responden yang diterima. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.
3. *Tabulasi*, yaitu kegiatan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean

#### Analisa Data

1. Analisis Univariat
 

Pada analisis univariat digunakan untuk melihat deskripsi dari masing-masing variabel penelitian yang diukur, baik variabel independen maupun variabel dependen.
2. Analisis Bivariat
 

Analisis ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti yakni variabel bebas dan variabel terikat menggunakan uji regresi dengan bantuan alat SPSS.
3. Analisis multivariat
 

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan variabel bebas mana yang lebih berpengaruh terhadap variabel terikat. Teknik ini digunakan untuk

mengetahui besarnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara bersamaan terhadap suatu variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi karakteristik Responden di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018. (n=76)

Karakteristik	n	%
Umur		
20-30 Tahun	60	69,0
21-40 Tahun	18	20,7
41-59 tahun	9	10,3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	27,6
Perempuan	63	72,4
Pendidikan		
D3	48	55,2
S1	13	14,9
S1 Ns	26	29,9

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi perawat yang berumur 20-30 tahun memiliki jumlah terbanyak yakni sebanyak 60 orang (69,0%), dan distribusi umur responden paling sedikit yaitu berumur 41-50 tahun sebanyak 9 orang (10,3%). Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (27,6%) dan perempuan sebanyak 63 orang (72,4%). Distribusi perawat yang berpendidikan terakhir terbanyak adalah D3 sebanyak 48 orang (55,2%) dan paling sedikit responden yang berpendidikan S1 yakni sebanyak 13 orang (14,9%).

### 2. Analisis Bivariat

Tabel 2. Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Reward	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Tinggi	58	89,2	7	10,8	65	100
Rendah	18	81,8	4	18,2	22	100
Total	76	87,4	11	12,6	87	100

$p = 0,004$

Berdasarkan Tabel 2. diketahui jumlah responden mengatakan pemberian reward tinggi sebanyak 65 orang, dimana yang mengatakan puas pada pekerjaannya sebanyak 58 orang (89,2%) dan yang mengatakan kurang puas pada pekerjaannya sebanyak 7 orang (10,8%). Sedangkan responden yang mengatakan

reward rendah sebanyak 22 orang, dimana yang mengatakan puas pada pekerjaannya sebanyak 18 orang (81,8%) dan yang mengatakan kurang puas pada pekerjaannya sebanyak 4 orang (18,2%).

Hasil uji statistik diperoleh  $\rho=0,004<0,05$  artinya ada pengaruh yang bermakna antara reward terhadap kepuasan kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Tabel 3. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Insentif	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Cukup	63	91,3	6	8,7	69	100
Kurang	13	72,2	5	27,8	18	100
Total	76	87,4	11	12,6	87	100
$\rho = 0,000$						

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui jumlah responden yang meengatakan pemberian insentif cukup sebanyak 69 orang, yang terdiri dari 63 orang (91,3%) diantaranya puas dengan pekerjaannya, dan 6 orang (8,7%) mengatakan kurang puas dengan pekerjaannya. Sedangkan responden yang mengatakan insentif kurang sebanyak 18 orang, yang terdiri 13 orang (72,2%) mengatakan puas pada pekerjaannya dan 5 orang (27,8%) kurang puas pada pekerjaannya

Hasil uji statistik diperoleh  $\rho$  value =0,000 karena nilai  $\rho<0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha=0,05$  berarti signifikan, yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara insentif terhadap kepuasan kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018.

Tabel 4. Pengaruh Pembagian Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Pembagian Tugas	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Baik	70	89,7	8	10,3	78	100
Kurang Baik	6	66,7	3	33,3	9	100
Total	76	87,4	11	12,6	87	100
$\rho = 0,000$						

Berdasarkan pada Tabel 4.diatas dapat diketahui bahwa dari 78 responden yang mengatakan pembagian tugas kategori baik, ada 70 (89,7%) responden puas pada pekerjaannya dan 8 (10,3%) responden kurang puas padapekerjaannya. Sedangkan dari 9 responden yang mengatakan peembagian tugas kurang baik, ada 6 (66,7%) responden diantaranya puas pada pekerjaannya dan 3 (33,3%) responden mengatakan kurang puas padapekerjaannya.

Hasil uji statistic diperoleh  $\rho$  value =0,000 karena nilai  $\rho<0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha= 0,05$  berarti signifikan yang artinya ada pengaruh yang bermakna antara pembagian tugas terhadap kepuasan kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018.

Tabel 5. Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Supervisi	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Baik	63	86,3	10	13,7	73	100
Kurang Baik	13	92,9	1	7,1	14	100
Total	76	87,4	11	12,6	87	100
$\rho = 0,059$						

Berdasarkan pada Tabel 5, Mnunjukkan bahwa dari 73 responden yang mengatakan supervisi baik, ada 63 (86,3%) responden yang puas pada pekerjaannya, dan 10 (13,7%) responden mengatakan kurang puas pada pekerjaannya. Sedangkan dari 14 responden yang mengatakan supervisi kurang baik, ada 13 (92,9%) responden yang puas pada pekerjaannya, dan 1 (7,1%) responden mengatakan kurang puas pada pekerjaannya.

Hasil uji statistic diperoleh  $\rho$  value =0,059 karena nilai  $\rho> 0,05$  dengan derajat kemaknaan  $\alpha= 0,05$  berarti tidak signifikan yang artinya tidak ada pengaruh yang bermakna antara supervisi terhadap kepuasan kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018.

### 3. Analisis Multivariat

Tabel 6 : Hasil Analisis Regresi Logistik Berganda reward, insentif, pembagian tugas dan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2018

Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)
Insentif	1.457	.704	4.288	1	.038	4.295
Pembagian Tugas	1.564	.842	3.449	1	.063	4.779
Constant	-3.420	2.032	2.834	1	.092	.033

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik berganda pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar adalah insentif dengan nilai sig 0,038.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Reward terhadap kepuasan kerja perawat

Reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan hasil yang didapatkan maka dapat dikatakan bahwa pemberian reward yang sesuai dapat mempengaruhi sikap perawat dalam bekerja. Dalam hal ini semakin tinggi reward yang diberikan maka kepuasan kerja perawat akan meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik yang menunjukkan nilai  $p=0,004 < 0,05$ ,

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti melihat bahwa penghargaan yang wajar atas prestasi kerja berupa pujian atau hadiah merupakan sesuatu yang pantas diterima untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, hal ini terbukti dari hasil penelitian di RS Islam Faisal Makassar menunjukkan perawat yang mempunyai persepsi puas terhadap pemberian reward menghasilkan kepuasan kerja lebih puas dibandingkan dengan tidak puas terhadap pemberian reward. Namun dalam hal penelitian ini masih didapatkan ketidakpuasan terhadap pemberian reward menurut analisa peneliti kemungkinan hal tersebut karena belum optimalnya sistem pemberian reward di RS Islam Faisal Makassar.

Menurut Vecchio (1995) dalam Wibowo (2017) cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan kinerja akan menerima reward baik ekstrinsik

maupun ekstrinsik. Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian pekerja terhadap reward yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat. Namun, apabila terjadi sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Fitria (2017) reward merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi, dari hasil analisis pengaruh reward pada kepuasan kerja perawat membuktikan bahwa RS Ortopedi Prof DR R Soeharso Surakarta telah memberikan *reward* sesuai dengan kinerja perawat yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat.

### 2. Pengaruh insentif kerja terhadap kepuasan kerja perawat

Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Insentif merupakan daya dorong untuk meningkatkan kinerja sehingga perawat dapat menikmati pekerjaannya. Jika insentif yang diterima cukup dalam memenuhi kebutuhan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan nilai  $p=0,000 < 0,05$ .

Menurut Sinambela (2018) insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Defran Siska dan Silviana Hendri (2018) mengatakan insentif, kompetensi dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para perawat RSUD Wamena di Papua, Indonesia yang menunjukkan bahwa peningkatan terhadap ketiga variabel tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja para pekerja, khususnya perawat.

### 3. Pengaruh pembagian tugas terhadap kepuasan kerja perawat

Pembagian tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat karena jika tugas dan tanggung jawab yang diterima dirasakan sesuai dan baik akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melayani pasien. Pembagian tugas yang

baik dan sesuai dapat mempengaruhi responden dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa pembagian tugas yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dengan nilai  $p=0,000 < \alpha 0,05$ .

Kejelasan uraian tugas yang dimaksud dapat memandu setiap perawat untuk melaksanakan kegiatan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan disarana pelayanan kesehatan setempat. Adanya uraian tugas yang jelas bagi setiap jabatan klinis akan memudahkan manajer/pemimpin untuk menilai kinerja staf secara objektif dan dapat digunakan sebagai dasar upaya promosi staf ke jenjang yang lebih tinggi (Depkes RI 2005 dalam Kewuan 2016).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Fitria (2017) tentang Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan penegembagnag karir pada kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof.Dr.R.Soeharso Surakarta menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pembagian tugas pada variabel kepuasan kerja perawat.

#### 4. Pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja perawat

Supervisi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat karena berdasarkan hasil penelitian didapatkan Supervisi merupakan kegiatan yang wajib dan rutin yang dilakukan oleh setiap kepala ruangan terhadap perawat pelaksana agar menghasilkan kinerja yang optimal dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Dalam proses pelaksanaan supervisi beberapa kepala ruangan melakukan 1(satu) kali dalam 1(satu) bulan dan ada juga yang melakukan 1(satu) kali dalam 2(dua) bulan. Sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi aktifitas dan tanggung jawab perawat dalam melakukan pekerjaanya.Dengan demikian dapat dikatakan bahwa supervisi tidak

mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Supervisi merupakan bagian fungsi pengarahan yang mempunyai peran untuk mempertahankan agar segala kegiatan yang telah terprogram dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar. Supervisi dalam keperawatan bukan hanya sekedar kontrol, tetapi lebih dari itu, kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personal maupun material yang diperlukan untuk tercapainya suatu tujuan asuhan keperawatan secara efektif dan efisien (Marquis & Huston, 2010) dalam Basri (2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Petrus Dala Wolo dkk (2015) tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta menunjukkan supervisi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) yang dilakukan di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengarahan (supervisi) terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana ( $p \text{ value} \Rightarrow 0,05$ ).

#### KESIMPULAN

1. Reward, insentif, pembagian tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018.
2. Supervisi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2018.

#### SARAN

Pihak manajemen perlu memperhatikan masalah pemberian reward, insentif, pembagian tugas, agar sesuai dengan harapan karyawan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mencegah adanya kemangkiran karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basri, 2015, *Hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan*.Tesis tidak diterbitkan. Fakultas Keperawatan. Universitas Sumatra Utara: Medan. Online (diakses 18 Agustus 2018)
- Dala,Petrus W; Trisnawati Rina; Wiyadi, 2015, *faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta*.Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya vol.17, No 2, Desember 2015. Online (diakses 18 Agustus 2018)

- Fitria, Jimmy; Sri Hunik R, 2017, *Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas, dan pengembangan karir pada kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof.DR.R.Soeharso Surakarta*. Benefit jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 2, nomor 1. Online (diakses 18 Agustus 2018)
- Hasibuan, S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kewuan, Nikolaus N,2016, *Manajemen Kinerja Keperawatan*.EGC. Jakarta
- Rahmawati, Anita. (2013). *Pengaruh persepsi pelaksana fungsi manajerial asuhan keperawatan kepala ruang terhadap kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJD.Dr. Amino Gondohutomo Semarang*.Prosiding Konferensi Nasional Ppni Jawa Tengah 2013
- Wolo PD. 2015. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD TNI AU Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol.17, No. 2. Online (diakses 30 Agustus 2018)
- Siska, Defran; Hendri Silviana, 2018, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaperawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia*. Sipatahoenan: South-East Asian Jurnal For Youth, Sports & Health Education, Vol4(1), april 2018. Online (diakses 30 Agustus 2018)
- Sugiyono, 2017, *Metode penelitian administrasi dilengkapi metode R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sinambela, Poltak L. 2018, *Manajemen sumberdaya manusia:membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja-edisi kelima*, PT Raja grafindo Persada, Depok