

Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Administrasi RSUD Maria Walanda Maramis

The Relationship Between Work Motivation, Leadership, Organizational Culture, and Employee Performance at RSUD Maria Walanda Maramis Administration

Gisela Awondatu^(1*), Alexander S. L. Bolang⁽²⁾, Jehosua S. V. Sinolungan⁽³⁾,
Slyvia Mandey⁽⁴⁾, Greta J. P. Wahongan⁽⁵⁾ & Welong S. Surya⁽⁶⁾

⁽¹⁾Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

^(2, 3 & 5)Fakultas Kedokteran, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

⁽⁴⁾Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

⁽⁶⁾Program Studi Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Tomohon, Indonesia

*Corresponding author: giselaawondatu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai administrasi di RSUD Maria Walanda Maramis, Minahasa Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif observasional analitik dengan pendekatan potong lintang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi, yaitu 57 pegawai administrasi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disusun berdasarkan penelitian sebelumnya, dan analisis data mencakup tahapan editing, coding, tabulasi, serta scoring. Analisis statistik yang digunakan adalah univariat dan bivariat chi-square dengan bantuan SPSS Versi 24. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas pegawai administrasi memiliki kinerja baik (59,6%), namun sebagian besar memiliki motivasi kerja yang kurang baik (56,1%) dan kepemimpinan yang juga kurang baik (50,9%). Sebaliknya, mayoritas pegawai melaporkan budaya organisasi yang baik (52,6%). Uji chi-square menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Kesimpulannya, motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Penguatan motivasi melalui penghargaan dan pelatihan, peningkatan kualitas kepemimpinan, serta penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Budaya Organisasi.

Abstract

This study analyzed the relationship between these factors and the performance of administrative staff at Maria Walanda Maramis Hospital, North Minahasa. Using a quantitative, cross-sectional approach, the study involved 57 administrative employees, with data collected via questionnaires. Data processing included editing, coding, tabulation, and scoring, with statistical analysis conducted using univariate and bivariate chi-square tests via SPSS Version 24. Results showed that 59.6% of staff had good performance, while 56.1% had poor work motivation and 50.9% experienced poor leadership. However, 52.6% perceived a good organizational culture. Bivariate analysis found significant relationships between work motivation ($p=0.003$), leadership ($p=0.046$), and organizational culture ($p=0.008$) with employee performance. The study concluded that improving work motivation through rewards, enhancing leadership through communication, and fostering a positive organizational culture can significantly boost productivity and effectiveness.

Keywords: Employee Performance; Leadership; Organizational Culture; Work Motivation.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.655>

Rekomendasi mensitasi :

Awondatu, G., Bolang, A. S. L., Sinolungan, J. S. V., Mandey, S., Wahongan, G. J. P. & Surya, W. S. (2024), Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Administrasi RSUD Maria Walanda Maramis. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 1211-1217.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi kesehatan yang menyediakan layanan paripurna, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (PP Nomor 47 Tahun 2021). Agar tetap kompetitif, rumah sakit harus memberikan layanan berkualitas tinggi sebagai bentuk akuntabilitasnya (Sandika, 2024). Namun, pelayanan yang diberikan sering kali belum memenuhi harapan pasien (Arisa, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kunci pelayanan optimal, dengan tenaga administrasi kesehatan memiliki peran strategis dalam operasional rumah sakit (Melia A, 2021). Pegawai administrasi turut berkontribusi dalam pengambilan keputusan harian dan pelaksanaan kebijakan (Cronin et al., 2018), tetapi kinerjanya di banyak rumah sakit masih belum optimal.

Kinerja pegawai sangat menentukan efektivitas dan efisiensi operasional rumah sakit. Studi menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai administrasi. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai (Herzberg, 1966; Deci & Ryan, 1985). Kepemimpinan transformasional yang inspiratif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi efisiensi dan inovasi (Bass & Avolio, 1994; Aydin et al., 2013). Sementara itu, budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif terbukti meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai (Schein, 2004; Al-Ali et al., 2017).

Namun, ketiga faktor tersebut masih menjadi tantangan di RSUD Maria Walanda

Maramis. Motivasi pegawai kerap menurun akibat kurangnya penghargaan dan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja (Bora et al., 2023). Perubahan kepemimpinan yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan resistensi pegawai dan menurunkan moral kerja (Huang & Wu, 2021). Selain itu, budaya organisasi yang hierarkis sering kali menghambat inovasi dan keterlibatan pegawai (Sakdiyah et al., 2024).

Studi pendahuluan di RSUD Maria Walanda Maramis menunjukkan bahwa kinerja pegawai administrasi menghadapi tantangan terkait motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kurangnya pengakuan terhadap prestasi dan kompensasi yang tidak memadai berdampak pada produktivitas dan absensi pegawai (Efkelin, 2022). Selain itu, perubahan kepemimpinan yang tidak selaras dengan nilai organisasi dapat menurunkan keterlibatan pegawai dan meningkatkan keinginan berpindah kerja. Budaya organisasi yang terlalu kaku juga menghambat kerja sama dan komunikasi terbuka, mengurangi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan (Karida & Dhamanti, 2024).

Tantangan tersebut mendorong penelitian ini, yang berjudul "Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi di RSUD Maria Walanda Maramis." Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dan memengaruhi kualitas kinerja pegawai administrasi rumah sakit. Belum optimalnya kinerja pegawai administrasi di banyak rumah sakit saat ini yang disebabkan faktor motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Beberapa data sebelumnya

menunjukkan bahwa di RSUD Bau-Bau kinerja pegawai administrasi di rumah sakit tersebut belum optimal (Siradja et al., 2024). Motivasi dan kinerja pegawai administrasi di RS Husada Jakarta menunjukkan 52% responden tidak setuju dengan pernyataan mengenai motivasi kerja, sementara 56% responden menunjukkan kinerja yang kurang optimal. (Efkelin & Mailintina, 2022). Fenomena di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda menunjukkan bahwa masalah kepemimpinan yang kurang baik menghambat kinerja pegawai administrasi, mengingat gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan kebingungan peran, kurangnya komunikasi, dan rendahnya motivasi. (Jalung et al., 2024). Serta penelitian di RSUD Mukomuko menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai budaya organisasi lemah pada dimensi keterlibatan (80%), konsistensi (68,9%), dan misi (63,3%). (Maiyulia et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional study untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja dengan kinerja pegawai administrasi di RSUD Maria Walanda Maramis. Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Maria Walanda Maramis pada periode Oktober 2024 – Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai administrasi RSUD Maria Walanda Maramis, dengan jumlah sampel yang menggunakan total populasi, yaitu 57 orang, yang terdiri dari bagian Medical Record, Operator SIMRS, Administrasi Kesehatan, dan Petugas BPJS.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap. Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, yang hasilnya berupa distribusi frekuensi dan persentase. Sementara itu, analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja dengan kinerja pegawai, menggunakan uji *Chi-square* dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai administrasi RSUD Maria Walanda Maramis.

Dari 57 responden, mayoritas pegawai administrasi memiliki kinerja baik (59,6%), sedangkan sisanya (40,4%) memiliki kinerja kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan efektif, meskipun masih ada sebagian yang perlu perbaikan dalam kinerjanya.

Pada aspek motivasi kerja, ditemukan bahwa 56,1% pegawai memiliki motivasi kerja kurang baik, sedangkan 43,9% memiliki motivasi kerja baik. Hasil ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah pegawai administrasi belum memiliki dorongan kerja yang optimal, yang bisa disebabkan oleh kurangnya penghargaan, kesempatan pengembangan karier, atau insentif yang mendukung produktivitas.

Kepemimpinan di lingkungan rumah sakit juga masih menjadi tantangan, di mana 50,9% pegawai menilai

kepemimpinan di tempat kerja kurang baik, sementara 49,1% menilainya baik. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam membangun lingkungan kerja yang optimal.

Sementara itu, budaya organisasi menunjukkan hasil yang relatif lebih positif, dengan 52,6% pegawai menilai budaya organisasi dalam kategori baik, dan 47,4% menilai kurang baik. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Tabel 1. Distribusi Kinerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kinerja	Baik	34	59,6%
	Kurang Baik	23	40,4%
Motivasi Kerja	Baik	25	43,9%
	Kurang Baik	32	56,1%
Kepemimpinan	Baik	28	49,1%
	Kurang Baik	29	50,9%
Budaya Organisasi	Baik	30	52,6%
	Kurang Baik	27	47,4%

Analisis hubungan antara 1214tingkat1214 penelitian menggunakan uji Chi-square dengan 1214tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Variabel	p	(PR)	(CI) 95%	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,003	0,3	0,1 - 0,9	Ada hubungan signifikan
Kepemimpinan	0,046	0,3	0,1 - 0,9	Ada hubungan signifikan
Budaya Organisasi	0,008	0,2	0,06 - 0,6	Ada hubungan signifikan

Dari hasil analisis bivariat ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai administrasi RSUD Maria Walanda Maramis.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $p = 0,003$, yang berarti pegawai dengan motivasi kerja tinggi lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Kepemimpinan juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai ($p = 0,046$). Gaya kepemimpinan yang baik, terutama dalam bentuk dukungan atasan dan komunikasi efektif, berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai ($p = 0,008$). Budaya kerja yang mendukung dan mendorong keterlibatan pegawai terbukti meningkatkan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini menguatkan teori bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi merupakan faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di rumah sakit.

Motivasi kerja pegawai administrasi di RSUD Maria Walanda Maramis tergolong rendah, meskipun kinerja mereka tetap tinggi. Faktor utama yang memengaruhi

motivasi ini meliputi ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja, kurangnya insentif finansial dan non-finansial, serta ketidakpatuhan terhadap sistem shift kerja. Perbedaan gaji antara pegawai PNS dan non-PNS juga menjadi sumber ketidakpuasan, terutama bagi pegawai non-PNS yang merasa menerima kompensasi lebih rendah untuk tugas yang serupa. Selain itu, ketidakonsistenan dalam pelaksanaan jadwal kerja menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja, yang berpotensi menurunkan

semangat kerja pegawai yang lebih disiplin. Meskipun motivasi rendah, pegawai tetap menunjukkan kinerja baik karena adanya faktor seperti tanggung jawab profesional, pengawasan ketat dari manajemen, dan kebutuhan ekonomi. Namun, jika kondisi ini terus berlanjut tanpa intervensi, risiko kelelahan dan penurunan kinerja dalam jangka panjang dapat terjadi. Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi kerja perlu difokuskan pada keadilan dalam kompensasi, penegakan disiplin kerja yang lebih ketat, serta evaluasi beban kerja yang transparan dan adil.

Kinerja pegawai administrasi di RSUD Maria Walanda Maramis tetap baik meskipun kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi ini adalah efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan. Kurangnya pelatihan komunikasi dapat menyebabkan miskomunikasi dalam penyampaian tugas, namun pegawai yang berpengalaman dan mandiri tetap mampu bekerja dengan baik.

Penelitian Sumayku et al. (2023) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang buruk dapat meningkatkan beban kerja dan stres, terutama di lingkungan rumah sakit yang membutuhkan koordinasi tinggi. Selain itu, pemimpin yang kurang memiliki keterampilan komunikasi berisiko gagal dalam memberikan arahan yang jelas, menyelesaikan konflik, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

Pemantauan gaya kepemimpinan juga penting, karena pemimpin yang tidak aktif dalam mengawasi pegawai dapat membuat mereka bekerja berdasarkan inisiatif sendiri. Dalam jangka panjang,

kepemimpinan yang lemah dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian di Puskesmas Girian Weru dan Puskesmas Belang mendukung bahwa gaya kepemimpinan yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, inspirasi, dan motivasi pegawai (Damaris et al., 2024; Naray et al., 2024).

Budaya organisasi yang kuat di RSUD Maria Walanda Maramis dapat meningkatkan disiplin dan etos kerja pegawai administrasi, sehingga pelayanan lebih efisien. Manajemen perubahan yang baik, seperti adaptasi terhadap regulasi baru dan digitalisasi administrasi, turut mendukung efektivitas kerja. Selain itu, remunerasi yang adil menjadi faktor motivasi penting bagi pegawai. Jika aspek ini tidak dikelola dengan baik, motivasi dan produktivitas pegawai dapat menurun. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi RSUD Maria Walanda Maramis dalam memperbaiki kebijakan internal untuk mendukung kinerja pegawai administrasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit.

SIMPULAN

Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai administrasi di RSUD Maria Walanda Maramis. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki maka akan memberikan dampak terhadap kinerja dalam melaksanakan pelayanan administratif di rumah sakit, hal ini disebabkan karena pertama adanya dorongan dari faktor eksternal seperti tuntutan pekerjaan, pengawasan ketat,

atau penghargaan berbasis hasil kerja yang memaksa pegawai tetap produktif. Kedua, tingkat profesionalisme yang tinggi pada sebagian pegawai membuat mereka tetap memberikan performa terbaik meskipun motivasi internal rendah. Ketiga, pengalaman kerja yang panjang membantu pegawai terbiasa dan efisien dalam menyelesaikan tugas, bahkan tanpa dorongan motivasi yang besar.

Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai administrasi di RSUD Maria Walanda Maramis. Semakin baik kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai administrasi terhadap atasan dan pimpinan maka akan memberikan dampak terhadap kinerja dalam melaksanakan pelayanan administratif di rumah sakit, hal ini disebabkan karena pertama adanya rasa tanggung jawab pribadi mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kedua, budaya kerja yang sudah terbentuk, seperti kerja sama tim dan kedisiplinan, membantu menjaga produktivitas. Ketiga, kemandirian yang dimiliki pegawai memungkinkan mereka bekerja tanpa terlalu bergantung pada arahan atasan. Terakhir, dukungan dari faktor lain, seperti insentif dan rekan kerja, turut berkontribusi dalam menjaga kinerja tetap optimal.

Terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai administrasi di RSUD Maria Walanda Maramis. Semakin baik budaya kerja yang dirasakan oleh pegawai administrasi maka akan memberikan dampak terhadap kinerja dalam melaksanakan pelayanan administratif di rumah sakit, hal ini disebabkan karena pertama komitmen individu yang tinggi mendorong pegawai

menyelesaikan tugas dengan optimal. Kedua, kemampuan adaptasi membantu pegawai tetap fokus meskipun kondisi budaya kerja tidak ideal. Ketiga, orientasi pada tujuan pribadi atau tim menjaga motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Terakhir, sistem kerja yang jelas dan terstruktur mendukung efektivitas kerja meskipun budaya organisasi belum sepenuhnya mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMB)*, 5(2).
- Bora, A., et al. (2023). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KPA Universitas Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 14-27.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama, cetakan kesatu. Prenadamedia Group Jakarta.
- Cronin, C. E., Schuller, K. A., & Bolon, D. S. (2018). Hospital administration as a profession. *Professions and Professionalism*, 8(2), 1-14.
- Damaris, D., Fatimawali, F., Umboh, A., & Surya, W. S. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Girian Weru Kota Bitung. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 2286-2296.
<https://doi.org/10.31004/jkt.v5i1.26879>
- Efkelin, & Mailintina. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai administrasi di RS Husada Jakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia*, 3(2), 45-53.
- Fauzi, A., & Na, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Firmanda, R., et al. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit umum Jawa Timur. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 12-20.
- Hadiprayugo, B. (2023). Dampak motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan publik. *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 4(2), 1-10.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia, strategi mengelola karyawan**CAPS Yogyakarta.
- Indriyani, R., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 147-160.
- Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bakti Husada Mulia Madiun, *Skripsi*.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sakdiyah, R. H., Puspitasari, S. C., & Umami, S. F. (2024). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai manajemen di RSUD Kota Pasuruan. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 3795-3800.
- Saputra, M. G., Kusdiana, A., Kusbiantoro, D., & Paugeno, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit. *JOHC*, 2(1).
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Edisi revisi, cetakan pertama. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Cetakan keempat. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama, cetakan kesepuluh. Prenadamedia Group, Jakarta.