



Pengaruh Pengembangan Pegawai Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh

Lisa Rahmi¹, Radhiana², Arsyad³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹zeevavella@gmail.com

²radhiana@serambimekkah.ac.id

³arsyad@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan pegawai dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh yang berlokasi di kota Banda Aceh, dengan objek penelitian adalah pengembangan pegawai dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh dengan jumlah populasi sebanyak 610 orang sedangkan sampel diambil berdasarkan rumus Slovin sehingga sampel sebanyak 86 responden. Dalam penelitian ini metode analisis data yang di gunakan adalah metode analisis regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*). Hasil penelitian berdasarkan uji F (secara simultan) di peroleh nilai probabilitas F sebesar 36,501 sedangkan nilai kritis F pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah 3,104. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai probabilitas $F >$ nilai kritis, dengan tingkat signifikansi 0.000, hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o , artinya bahwa variabel pengembangan pegawai (X_1) dan penghargaan (X_2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Artinya secara keseluruhan responden menyatakan setuju terhadap indikator yang di teliti, dengan demikian pengembangan pegawai dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Hasil pengujian statistik secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh, dengan nilai probabilitas $t >$ nilai kritis ($4,612 > 1,988$). Selanjutnya variabel penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh, dengan nilai probabilitas $t >$ nilai kritis ($4,761 > 1,988$)

Kata Kunci: *Pengembangan Pegawai, Penghargaan dan Motivasi Kerja.*



PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, bahwa pemerintah daerah menjadi tulang punggung dalam menggerakkan roda pemerintahan pembangunan daerah. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam organisasi tersebut dapat berjalan baik atau tidaknya tergantung dari faktor manusia yang berperan, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perlu menggerakkan pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Radhiana dan Arsyad, 2022).

Kemampuan suatu organisasi untuk melihat peluang di masa yang akan datang akan menunjang keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Pada sebuah organisasi, anggota merupakan tonggak utama dalam menjalankan organisasi. Maju tidaknya organisasi tergantung pada bagaimana anggota organisasi tersebut berusaha agar organisasi tempat mereka bekerja dapat mencapai tujuannya. Produktivitas anggota organisasi yang tinggi tercermin dalam semangat kerja yang tinggi.

Purwanto (2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu. Tercapainya tujuan ini berarti tercapainya pula tujuan pribadi anggota yang bersangkutan. Maka instansi perlu memberikan motivasi agar lebih bersemangat menjalankan tugas-tugasnya di instansi. Dengan semangat tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Dalam rangka mengembangkan serta meningkatkan motivasi para pegawainya sebaiknya para pemimpin instansi mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah, seperti menyesuaikan kondisi kerja, melakukan pengembangan pegawai, atau bahkan memberikan penghargaan atas prestasi pegawai (Safri *et al.* 2022).

Pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi semodern apapun, sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta kuantitas yang memadai dalam mengimplementasikan segenap rencana program kerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Dalam konteks pemikiran demikian maka upaya pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas semakin menduduki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Sarboini *et al.* 2022).

Pengembangan kualitas dan kemampuan yang harus dimiliki oleh para pegawai saat ini, sangat penting untuk instansi besar seperti Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Instansi besar tentu lebih mengutamakan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil. Sehingga kualitas dan kemampuan merupakan tolak ukur bagi Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh (RSUDZA) dalam penerimaan pegawai baru. Akan tetapi, untuk mengakomodir aspirasi dari masyarakat dan menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dan tidak menimbulkan kecemburuan sosial, di dalam perekrutan pegawai walaupun dalam persentase yang belum cukup besar, kuota untuk pegawai honorer yang sudah lama mengabdikan tetap di perhitungkan. Jadi, untuk mensiasati keberadaan pegawai yang mempunyai tingkat kompetensi yang tidak sesuai dengan standar instansi yang diakibatkan karena permasalahan yang timbul di atas, sesuai dengan salah satu misi Pada RSUDZA Banda Aceh, yaitu mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara merata dan profesional dalam tugas,



serta betul-betul mempunyai kompetensi dibidangnya masing-masing, Pada RSUDZA Banda Aceh kerap mengadakan berbagai macam pelatihan bagi pegawainya secara terjadwal setiap tahunnya. Pengembangan disini dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat pengalaman, kepribadian dan intelektual pegawai, dan tahapan terakhir yang diharapkan adalah meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh Krisdianto dan Nurhajati (2017) tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Aditya (2015) dalam artikelnya yang berjudul Pengembangan Pegawai, dimana pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal. Pengembangan secara informal, pegawai mempunyai kesadaran untuk mengembangkan diri sendiri dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan pekerjaannya (Yusuf *et al.* 2021). Pengembangan secara formal Disini instansi sengaja untuk mengirim atau menugaskan pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan latihan di luar perusahaan.

Pengembangan kualitas layanan Rumah Sakit Umum Daerah merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dengan berdasarkan prinsip otonomi daerah serta pengaturannya, dengan meningkatnya pengembangan sumber daya nasional akan memberikan kesempatan bagi peningkatan kemampuan para pegawai yang berdampak pada kinerja instansi pemerintah daerah serta akan menghasilkan daya guna dan hasil guna bagi penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat dapat mewujudkan tujuan nasional, dimana bangsa Indonesia telah melaksanakan pembangunan nasional yang merupakan usaha perubahan yang berencana, bertahap dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat yang pelaksanaannya melibatkan segenap aparatur pemerintah sebagai unsur kekuatan nasional, baik kekuatan yang sudah efektif digunakan maupun potensial yang salah satunya adalah efektivitas pelayanan publik pada instansi pemerintah daerah.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah penghargaan, dimana penghargaan (*Reward*) juga merupakan komponen lain bagi struktur pengendalian manajemen, *reward* (penghargaan) berfungsi sebagai motivator personel dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui perilaku yang diharapkan organisasi (Susanto, 2016). Organisasi menggunakan berbagai bentuk penghargaan untuk menarik dan mempertahankan pegawai untuk memotivasi agar pegawai dapat bertindak dengan tujuan organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat khususnya pelayanan rawat jalan maupun rawat inap. RSUDZA merupakan Rumah Sakit Kelas A yang terletak di wilayah Aceh. RSUDZA Banda Aceh mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam; memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan bermutu kepada masyarakat di Provinsi Aceh; memberikan pelayanan rujukan dari Puskesmas, rumah sakit daerah; mendidik tenaga kesehatan yang profesional; memberikan penyuluhan kesehatan masyarakat; memberikan pelayanan pemulihan kesehatan secara terpadu dan menyeluruh. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat ditempuh dengan memberikan pengembangan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh yang dikelompokkan berdasarkan bidang kerja yang terdiri dari 10 bidang kerja dengan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 610 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan nilai persentase toleransi yang ditetapkan sebesar 10%, sehingga sampel yang diambil adalah sebanyak 86 responden. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pengembangan pegawai dan penghargaan terhadap motivasi pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu pengembangan pegawai (X_1) dan pemahaman penghargaan (X_2) serta variabel dependennya yaitu motivasi pegawai (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh pengembangan pegawai dan penghargaan terhadap motivasi pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.336	2.152		1.085	.281		
	Pengembangan Pegawai	.391	.085	.403	4.612	.000	.841	1.188
	Penghargaan	.431	.091	.416	4.761	.000	.841	1.188

a. Dependent Variable: Motivasi Pegawai

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh pengembangan pegawai dan penghargaan terhadap motivasi pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi

linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,336 + 0,391 X_1 + 0,431 X_2 + \varepsilon$$

Pengujian simultan pengaruh pengembangan pegawai dan penghargaan terhadap motivasi pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.972	2	75.986	36.501	.000 ^b
	Residual	172.784	83	2.082		
	Total	324.756	85			

a. Dependent Variable: Motivasi Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pengembangan Pegawai

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh pengembangan pegawai dan penghargaan terhadap motivasi pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.455	1.443

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pengembangan Pegawai

b. Dependent Variable: Motivasi Pegawai

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:



Uji Secara Simultan

$H_1 : \beta_1$, Nilai probabilitas F hitung > F tabel ($36,501 > 3,104$), maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel pengembangan pegawai dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh.

Uji Secara Parsial

$H_3 : \beta_2$, Nilai t hitung > t tabel ($4,612 > 1,988$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya pengembangan pegawai secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh.

$H_4: \beta_3 =$ Nilai t hitung > t tabel ($4,761 > 1,988$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel pengembangan pegawai dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Nilai konstanta (α) sebesar 2,336 artinya jika pengembangan pegawai dan penghargaan dianggap konstan, maka besarnya motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh adalah sebesar 2,366 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien regresi pada variabel pengembangan pegawai (X_1) sebesar 0,391 artinya bahwa setiap perubahan 1% dalam variabel pengembangan pegawai, maka secara relatif akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh sebesar 39,1%; maka semakin tinggi pengembangan pegawai maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gobel (2015) tentang pengaruh kompensasi, kondisi kerja, pengembangan karyawan dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Biak, Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Krisdianto dan Nurhajati (2017) tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil koefisien regresi pada variabel penghargaan (X_2) sebesar 0,431 artinya bahwa setiap 1 % perubahan dalam variabel penghargaan, maka secara relatif akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh sebesar 43,1%; dengan demikian semakin tinggi penghargaan maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiana dan Asrin Saleh (2017) yang berjudul pengaruh pemberian reward terhadap peningkatan motivasi kerja



karyawan dalam perspektif islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam Perspektif Islam, demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Gobel (2015) tentang pengaruh kompensasi, kondisi kerja, pengembangan karyawan dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Biak, Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,684 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 68,4% artinya motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan pengembangan pegawai dan penghargaan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,468 artinya pengembangan pegawai dan penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh sebesar 46,8% dan sisanya sebesar 53,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, seperti komitmen kerja, gaji, fasilitas kerja, rekan kerja dan lain-lain

KESIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu Pengembangan pegawai dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh, dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($36,501 > 3,104$), artinya secara relatif variabel pengembangan pegawai dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. Begitu juga Pengembangan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh, dimana koefisien regresi pengembangan pegawai sebesar 0,391, maka secara relatif akan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 39,1%. Sedangkan Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh. dimana koefisien regresi penghargaan sebesar 0,431, maka secara relatif akan meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 43,1%.

Dari hasil penelitian digambarkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 68,4% artinya pengembangan pegawai dan penghargaan pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan motivasi kerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,468, artinya sebesar 46,8% perubahan dalam variabel motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam pengembangan pegawai dan penghargaan. Sisanya yaitu sebesar 53,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, seperti komitmen kerja, gaji, fasilitas kerja, rekan kerja dan lain-lain



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 27, No. 2.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Gobel, Husen. (2015) Pengaruh Faktor Kompensasi, Kondisi Kerja. Pengembangan Karyawan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Karyawan Hotel di Kota Biak Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 3, Nomor 3.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Krisdianto, Bayu dan Nurhajati (2017) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal IMMU Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang*. Vol. 2, No. 2.
- Mardiana, Andi dan Asrin Saleh (2017) Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo*. Vol. 1, No. 1.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 7(1).
- Robbin, Sthephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Sarboini, Syamsuddin, N., Mariati, & Jamal, M. S. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Indihome Lembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Susanto, B. (2016). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 14. No. 1
- Syawaluddin, Jesica Halim dan Aidil Putra (2020) Pengaruh Reward Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tuahta Maju Ersada. *Jurnal Bisnis Kolega*. Vol. 6 No. 2.
- Purwanto, Adi S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb Dalam Berwirausaha. *Change Agent For Management Journal*, 3(2), 71–81.



- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>