

**PENGARUH INSENTIF, BONUS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT HARTONO WIRA TANIK DEVISI CASTING 2
KOREA DI SIDOARJO**

Oleh

**Eli Retnowati, Rudy Handoko, Rachmad Ihya
Universitas Sunan Giri Surabaya**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives, bonuses and work performance on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This type of research is quantitative with a descriptive approach. In this study the sampling technique used was simple random sampling, where the sample was taken randomly, without regard to strata or levels that existed in the population. In this study the authors only took 140 rounding samples from 133 respondents. In this study the analysis technique used is path analysis using the help of the Partial Least Square (PLS) program. It is known from the results of the analysis that the following incentives have a positive and significant effect on job satisfaction, bonuses have a positive and not significant effect on job satisfaction, work performance has a positive and significant effect on job satisfaction, incentives have a negative and not significant effect on employee performance, bonuses have a positive and insignificant effect on employee performance, work performance has an effect positive and significant impact on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Incentives, Bonuses, Job Performance, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan faktor sentral serta memiliki peranan yang sangat penting untuk membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam setiap perusahaan maupun dalam sebuah instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan modal yang penting dan sangat berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai (Khasanah, 2018). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Issalillah, 2020). Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memberikan insentif dan bonus sehingga tercapai kepuasan kerja dan prestasi dalam bekerja, pegawai yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan (Hutomo, 2011).

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan

lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Lestari, 2020).

Para manajer dan departemen sumber daya manusia dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan output atau penghematan biaya (Werdati, 2020). Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan (Andayani, 2019). Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima (Ernawati, 2020). Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh pegawai tersebut (Sinambela, 2020).

Selain insentif, bonus juga harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Adapun perbedaan keduanya yaitu insentif merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena pegawai telah berhasil mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan (Mardikaningsih, 2014). Pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai target (Darmawan, 2011) sehingga biasanya insentif akan diberikan kepada tim marketing maupun tim operasional yang terkait secara langsung dengan bisnis dan produk perusahaan. Insentif pegawai biasanya diberikan setelah ada pembayaran dari pihak klien. Sedangkan bonus bukan merupakan bagian dari upah, tetapi bonus merupakan pembayaran yang diterima pegawai dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal. Atau bisa juga karena peningkatan produktivitas (Putra, 2017). Besarnya pembagian bonus pegawai biasanya diatur berdasarkan kesepakatan.

PT. Hartono Wira Tanik devisi casting 2 Korea merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perhiasan emas. Dalam praktiknya, manajemen PT. Hartono Wira Tanik devisi casting 2 Korea sudah menerapkan kebijakan insentif dan bonus. Hal tersebut dilakukan guna mendorong prestasi dan kinerja pegawainya. Prestasi kerja yang baik ini di harapkan akan membawa kepuasan dan dampak positif bagi perkembangan kinerja pegawai maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Insentif, Bonus dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini seluruh pegawai PT. Hartono Wira Tanik devisi casting 2 Korea Sidoarjo yang berjumlah 200 orang. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, dimana sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan strata atau tingkatan yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil 140 sampel pembulatan dari 133 sampel responden karena untuk menghemat waktu, biaya dan objek penelitian. Jumlah tersebut ditentukan dengan rumus Slovin, menggunakan tingkat kesalahan 5%. Berikutnya adalah definisi operasional variabel.

Insentif, menurut Hasibun (2013) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Adapun indikator menurut Sarwoto (2010) dalam pengukuran insentif dari peningkatan produktivitas, yaitu:

- a) Kinerja, besar kecil insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja.
- b) Lama kerja, besarnya insentif yang diberikan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan.
- c) Keadilan dan kelayakan, pemberian insentif yang adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.
- d) Evaluasi jabatan, mulai jabatan juga menjadi indikator dalam Pemberian insentif.

Bonus diartikan menurut Simamora (2010) sebagai pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja. Adapun indikator yang dapat diukur adalah:

- a) Uang dibayar sebagai balas atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- b) Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.
- c) Beberapa persen dari laba yang kemudian diberikan kepada yang berhak menerima bonus.

Menurut Hasibuan (2014), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Flippo (2012) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja sebagai berikut:

- a) Ketepatan, ketelitian, keterampilan atas hasil kerja.
- b) Kecepatan dalam mengerjakan tugas.
- c) Menyelesaikan tugas dan menjaga fasilitas kerja dengan tanggung jawab.
- d) Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja.
- e) Berfikir secara orisinil dalam menyelesaikan masalah.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2013) umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator- indikator sebagai berikut:

- a) Turnover (Pegawai keluar dari perusahaan dan masuk pegawai baru).
- b) Umur pegawai mempengaruhi hasil dan kualitas pekerjaan.

- c) Pegawai butuh tingkat pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
- d) Hubungan organisasi perusahaan mempengaruhi penyelesaian pekerjaan.

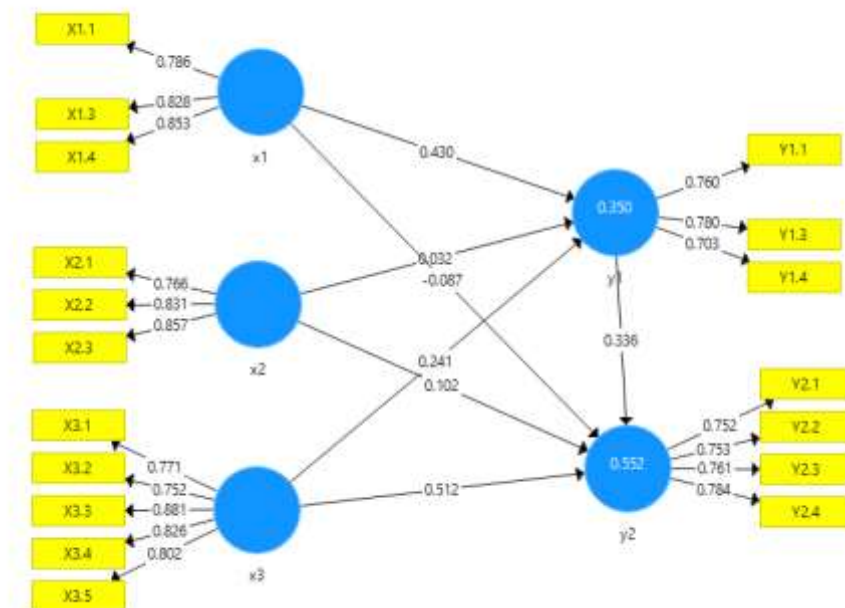
Menurut Setiawan (2014), kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut Setiawan (2014) untuk mengatur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Ketetapan penyelesaian tugas.
- b) Kesesuaian jam kerja.
- c) Tingkat kehadiran.
- d) Kerjasama antar pegawai.
- e) Kepuasan kerja.

Selanjutnya indikator setiap variabel akan dijadikan pernyataan pada kuesioner. Setiap pernyataan akan dinilai dengan skala likert dan kemudian akan dilakukan analisis data dengan model struktural dalam PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yaitu menguraikan diskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan diskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini meliputi: usia, jenis kelamin, status, pendidikan terakhir. Karakteristik responden berdasarkan usia, ada 18-25 tahun sebanyak 89,3% dan ada 25-35 tahun sebanyak 9,3%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, ada laki-laki sebanyak 60,7%, dan ada 39,3% dari perempuan. Karakteristik responden berdasarkan status, ada yang sudah menikah sebanyak 15,7%, dan ada yang belum menikah sebanyak 84,3%. Pendidikan terakhir SLTA / SMA adalah sebanyak 89,3%, dan sarjana sebanyak 10,7%.



Gambar 1. Model Struktural
Sumber: output SmartPLS 3.0

Berdasarkan output PLS diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil analisis diperoleh nilai original sampel sebesar 0,430 dengan T Statistics sebesar $5.629 > 1.960$ dan P Values sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Insentif (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), ini berarti hipotesis pertama yang mengatakan diduga variabel Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung teori menurut Mangkunegara (2011) menyatakan insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi. Karena dengan adanya motivasi dan prestasi akan memunculkan kepuasan bagi pegawai.
2. Hasil analisis diperoleh nilai original sampel sebesar 0,032 dengan T Statistics sebesar $0,310 < 1.960$ dan P Values sebesar $0,757 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa bonus (X2), berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), ini berarti hipotesis kedua yang mengatakan diduga variabel Bonus (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y1) tidak terbukti kebenarannya. Hal ini tidak mendukung teori Simamora (2010), pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja. Yang berarti pegawai yang memenuhi sasaran kerja saja yang akan mendapatkan bonus dan akan merasakan kepuasan sedangkan pegawai yang belum mencapai sasaran belum mendapatkan bonus. Dan untuk mengukur kepuasan pegawai ada banyak hal yang harus dipertimbangkan, tidak dapat hanya diukur dengan satu variable saja.
3. Hasil analisis diperoleh nilai original sampel sebesar 0,241 dengan T Statistics sebesar $3,124 > 1.960$ dan P Values sebesar $0,002 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), ini berarti hipotesis ketiga yang mengatakan diduga variabel prestasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) terbukti kebenarannya. Hal ini mendukung teori dari Mangkunegara (2013), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Karena dengan pemberian prestasi atas yang dicapai oleh seorang pegawai maka akan timbul kepuasan bagi pegawai.
4. Hasil analisis diperoleh nilai original sampel sebesar -0,087 dengan T Statistics sebesar $1,143 < 1.960$ dan P Values sebesar $0,253 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Insentif (Y2), berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2), ini berarti hipotesis keempat yang mengatakan diduga variabel Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2) tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori Mangkunegara (2011:89) menyatakan insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi. Yang berarti bahwa untuk

mengukur kinerja pegawai ada banyak hal yang harus dipertimbangkan, tidak dapat hanya diukur dengan satu variable saja.

5. Hasil analisis diperoleh nilai original sampel sebesar 0,102 dengan T Statistics sebesar $1,299 < 1.960$ dan P Values sebesar $0,195 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Bonus (X2), berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y2), ini berarti hipotesis kelima yang mengatakan diduga variabel bonus (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y2) tidak terbukti kebenarannya. Hal ini tidak mendukung teori Simamora (2010:522) Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja. Yang berarti bahwa untuk mengukur kinerja pegawai ada banyak hal yang harus dipertimbangkan, tidak dapat hanya diukur dengan satu variable saja.
6. Hasil analisis diperoleh nilai original sampel sebesar 0,512 dengan T Statistics sebesar $7,041 > 1.960$ dan P Values sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2), ini berarti hipotesis keenam yang mengatakan diduga variabel Prestasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2) terbukti kebenarannya. Hal ini mendukung teori Mangkunegara (2015), istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual permormance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Yang berarti jika pegawai mendapatkan prestasi kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu.
7. Hasil analisis diperoleh nilai original sampel sebesar 0,336 dengan T Statistics sebesar $4,709 > 1.960$ dan P Values sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (Y1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2), ini berarti hipotesis ketujuh yang mengatakan diduga variabel Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y2) terbukti kebenarannya. Hal ini mendukung teori Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Yang berarti dengan kepuasan kerja yang pegawai rasakan maka timbul kinerja yang baik bagi pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari responden berjumlah 140 karyawan PT Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea. Serta berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel bonus berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel insentif berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bonus berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan dan pertimbangan bagi kemajuan PT Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea di Sidoarjo. Adapun saran-sarannya adalah tertuju pada PT Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea sebaiknya mempertahankan dan lebih meningkatkan dalam pemberian insentif dan mengapresiasi prestasi kerja kepada karyawan yang melebihi target. Agar menimbulkan rasa puas kepada karyawan dalam bekerja. PT Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea sebaiknya mempertahankan dan lebih meningkatkan dalam mengapresiasi prestasi kerja kepada karyawan yang melebihi target. Agar timbul kepuasan dalam bekerja. Dan juga memicu karyawan yang lain agar lebih baik dalam kinerjanya untuk bisa mendapatkan prestasi kerja tersebut. Karena dengan karyawan merasa puas maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperbanyak variabel atau jumlah sampel dengan tujuan untuk lebih mewakili jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Dewi. (2019). *Perilaku Organisasi*, Addar Press, Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Dadang, Hermawan. (2013). *E-Business dan E-Commerce*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Darmawan, D. (2003). Determinan Optimalisasi Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 12-24.
- Darmawan, D. (2010). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 63-76.
- Darmawan, D. (2011). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Modal Sosial terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(3), 135-146.
- Darmawan, D et al. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, dan Mochamad Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 520-528.

- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Dan Kinerja. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. (2012). Manajemen Personalial. Jilid 1. Erlangga, Jakarta.
- Gunawan, Aditya. (2015). Perilaku Organisasi. Spektrum Nusa Press, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, Jurnal Ilmu Sosial, 5(1), 13-22.
- Indrasari, M. (2015). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka, Jakarta.
- Issalillah, F. (2020). Kinerja dan Tenaga Kerja, Metromedia, Surabaya.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). Pengantar Manajemen Bisnis. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Khasanah, Hikmatul. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Metromedia, Surabaya.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 3(2), 529-536.
- Mahyanaila, R. (2016). Manajemen. Addar Press, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardikaningsih, R. (2014). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, Jurnal Ilmu Sosial, 7(2), 73-84.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, Management & Accounting Research Journal, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2020). Sistem Pengendalian Mutu, Metromedia.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi, 13(1), 43-54.
- Palembeta, T. & S. Arifin. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia, 1(1), 23-32.
- Panggabean, Mutiara S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Putra, A. R., D. Darmawan., & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi, 10(2), 12-24.
- Putra, A. R., M. Hariani, D. Nurmalasari, M. I, & Y. R. Al Hakim. (2020). Role of Work Environment and Organizational Culture to Job Performance, Journal of Islamic Economics Perspectives, 1(2), 1-12.

- Retnowati, E. (2020). Pengaruh Kesan dukungan organisasi dan Keterampilan interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan PT Gloster Furniture. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 498-505.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 3 No 2, 81-92.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Setiawan. (2014). *Manajemen Strategi*. Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim., & M. Irfan. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi-Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Werdati, Fauchil., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.