

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *REWARD*, DAN *TEAMWORK* TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS RSUD DOLOPO KABUPATEN MADIUN

Yola Alvionita¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

yolaalvionita96@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

Abstract

The goal to be achieved in accordance with the problem formulation described above is to study and measure the influence of work motivation, rewards and teamwork on the job satisfaction of medical personnel at Dolopo Regional Hospital, Madiun Regency. The type of research used in this research is quantitative descriptive. In research using smartPLS3 softwear. Sampling used non-probability sampling techniques. The sample for this research is all medical workers at Dolopo Regional Hospital in Madiun Regency, namely 227 medical workers. Based on statistical test results, it shows that: 1) Work motivation has a significant effect on job satisfaction of medical staff at Dolopo Madiun Regional Hospital. 2) Rewards have a significant effect on job satisfaction of medical staff at Dolopo Madiun Regional Hospital. 3) Teamwork has a significant effect on job satisfaction of medical staff at Dolopo Madiun Regional Hospital. 4) Work motivation, reward and teamwork have a positive and significant effect on job satisfaction of medical staff at Dolopo Hospital, Madiun Regency.

Keywords: *Work Motivation, Reward, Teamwork and Job Satisfaction*

Abstrak

Adapun tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas adalah untuk mengkaji dan mengukur pengaruh motivasi kerja, *reward*, dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Dolopo Kabupaten Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pada penelitian menggunakan *softwear* smartPLS3. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Sampel penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja medis RSUD Dolopo Di Kabupaten Madiun yaitu sebanyak 227 tenaga kerja medis. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Dolopo Madiun. 2) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Dolopo Madiun. 3) *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Dolopo Madiun. 4) Motivasi kerja, *Reward* dan *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Dolopo Kabupaten Madiun.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Reward, Teamwork dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Menghadapi berbagai tuntutan dari masyarakat dan seiring dengan persaingan global, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang layak. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat krusial sekali dalam menentukan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Peran organisasi senantiasa melakukan investasi dengan sumber daya manusia sebagai asset penting bagi perusahaan karena peran ini sangatlah subjek dalam pelaksanaan kebijakan serta kegiatan organisasi suatu instansi tersebut. Beberapa instansi agar tetap memiliki eksistensi dalam upaya peningkatan, harus berani melakukan macam cara untuk menghadapi rintangan dan tantangan dalam menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki suatu instansi seperti modal, metode yang digunakan, alat dan bahan itu pun tidak memberikan hasil yang maksimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Beberapa tahun terakhir, permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi penting untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasi pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kinerja yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka keberhasilan organisasi tidak tercapai serta kontribusi pegawai pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia secara profesional.

RSUD Dolopo Madiun terdiri dari pegawai PNS dan PPPK/Kontrak. Untuk menjadikan tenaga yang profesional dibutuhkan motivasi yang baik dengan adanya dukungan terhadap karyawan agar merasa dihargai dan juga saling memberikan dukungan kerja di RSUD Dolopo Madiun. Motivasi kerja dapat diartikan bahwa tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Mengenai perihal teori tersebut, motivasi kerja memiliki indikator sebagai bentuk kebutuhan akan penghargaan yang dapat ditunjukkan pada pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya dengan rasa menghargai dan di hormati atas prestasi kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk

mewujudkan tujuan perusahaan. Seiring dengan perkembangan dalam suatu instansi pemerintahan, sering melakukan berbagai macam tuntutan berbagai macam hal yang berkaitan dengan motivasi masing-masing karyawan RSUD Dolopo yang memiliki tujuan untuk memberikan dorongan serta memberikan pengakuan atas penghargaan kemampuannya untuk di hargai dan dihormati dalam prestasi kerjanya agar lebih meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sania (2012), menjelaskan bahwa motivasi dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat merefleksikan bahwa beberapa pendapat mengenai *reward*/penghargaan memiliki kesinambungan atau keterkaitan dalam pengaruh terhadap kepuasan kerja, dasarnya sebuah karyawan apabila termotivasi dapat meningkatkan kinerjanya yang nantinya dapat memberikan performa yang baik dan akan terciptanya kinerja bagus bahkan juga bisa mendapatkan *reward* sebagai upaya kinerja yang memuaskan.

Arifin (2019) menjelaskan, *teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Penyelenggaraan *teamwork* dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim dari pada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Akan tetapi dari fenomena yang ada juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan tenaga kerja medis mampu melakukan *teamwork* dengan baik, akan tetapi ada beberapa karyawan yang kurang mampu melakukan *teamwork* terutama dalam hal mengungkapkan hal-hal yang positif, dimana kondisi tersebut biasanya dialami oleh tenaga kerja medis yang masih baru. Adanya *teamwork* yang kurang maksimal juga dapat menurunkan kepuasan kerja tenaga kerja bagian medis. Oleh karena itulah *teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dikatakan baik apabila mereka dapat memberikan tingkat kepuasan karyawan atas dasar peran dan tanggung jawab secara efektif dan efisien, dimana sebuah karyawan juga memiliki tingkat kepuasan masing-masing setiap individu berbeda-beda.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Yuni & Hendri (2016) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian menurut Hindarti & Wahyudi (2015), juga menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2021), yang menjelaskan bahwa *motivasi dan teamwork* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maini & Tanno (2021), juga menjelaskan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian menurut Siagian (2019), juga menjelaskan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) yaitu pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Farida & Hartono, 2017). Menurut Yusuf (2015), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang di perlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2014) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Lebih lanjut Uno (2013) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Terdapat indikator motivasi kerja menurut Hasibuan, (2014) yang sekaligus digunakan dalam penelitian ini yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Reward

Reward meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013). Lebih lanjut Simamora (2014) menjelaskan bahwa penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Kadarisman (2014), indikator-indikator untuk mengukur variabel *reward*/penghargaan yaitu gaji, penghargaan, pujian, cuti, dan tunjangan.

Teamwork

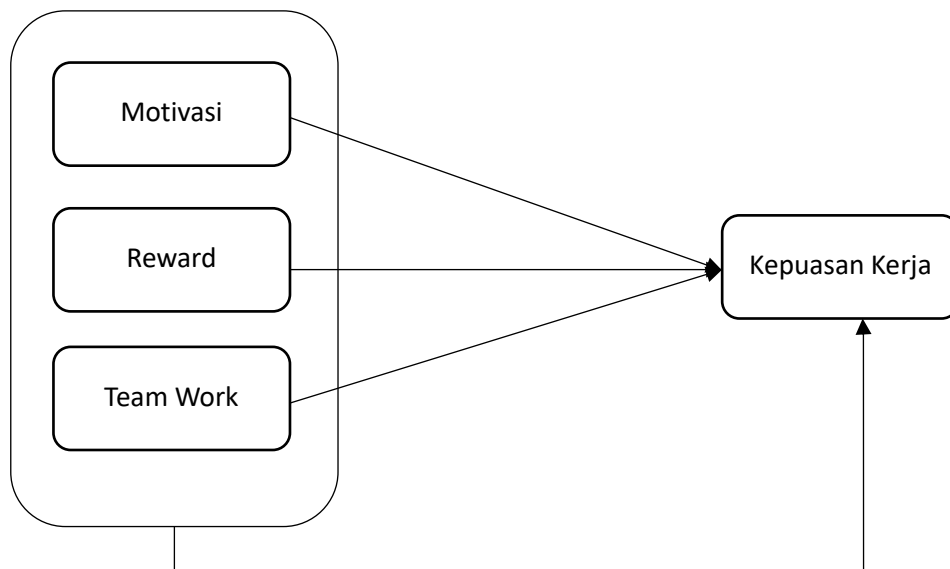
Kerjasama tim (*teamwork*) menurut Lawasi & Triatmanto (2017) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Menurut Arifin (2019) *teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Lussier & Achua, (2015) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri. Indikator *teamwork* dalam penelitian ini menurut Dewi (2014) adalah bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, dan membangun semangat kelompok.

Kepuasan Kerja

Sinambela (2016) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluwardirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Rivai (2013) mengatakan, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Afandi (2018) bahwa indikator-indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Menurut Sekaran (2017) kerangka berpikir merupakan model konseptual dari sebuah dasar penelitian yang akan dibuat. Adapun kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Modifikasi dari (Rahmawati & Rumita, 2015) dan (Maini & Tanno, 2021).

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga *teamwork* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

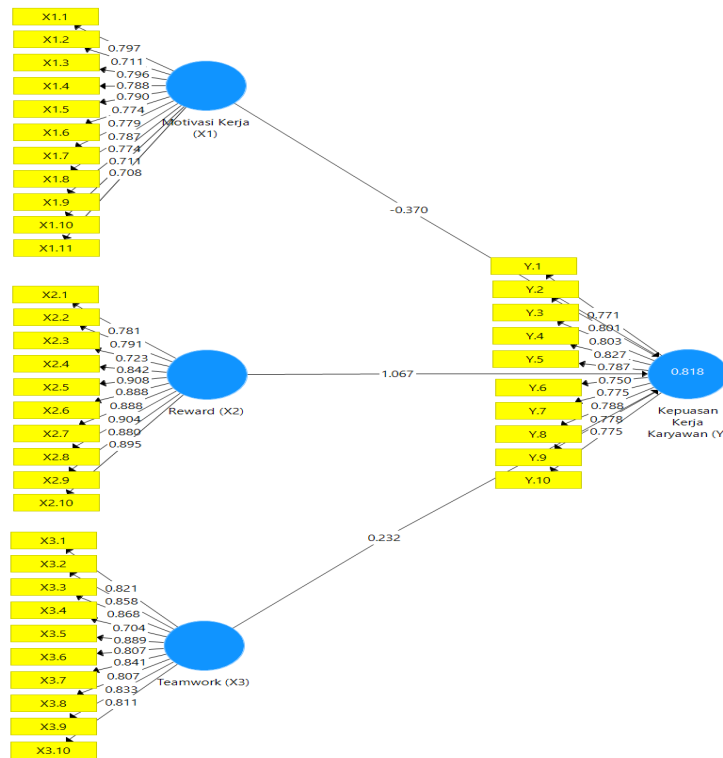
H4: Diduga motivasi kerja, *reward*, dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja, *reward*, dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Dolopo Di Kabupaten Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Sampel penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja medis RSUD Dolopo Di Kabupaten Madiun yaitu sebanyak 227 tenaga kerja medis. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, *reward*, dan *teamwork*. Variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan yaitu metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran atau (*Outer Model*)



Gambar 1 Hasil Uji *Outer Model*

Sumber : Outlet PLS (2023)

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Evaluasi model struktural (*inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan *teori* substantif. Terdapat dua (2) model untuk menilai model *structural* dengan PLS yaitu sebagai berikut:

R-Squares

Nilai *R-Squares* dapat disimpulkan model kuat, moderate dan lemah jika mendapatkan hasil 0.75, 0.50, dan 0.25 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 1 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,818

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $R\text{-Square} > 0,75$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik

Q-Squares

Q-Squares digunakan pada model konstruktif observasi yang di dapat dari model estimasi parameter. Model ini dapat dikatakan baik jika memiliki nilai $Q\text{-Square}$ 0.35, moderate jika memiliki nilai 1.15 dan dikatakan lemah jika memiliki nilai 0.02 (Ghozali, 2021).

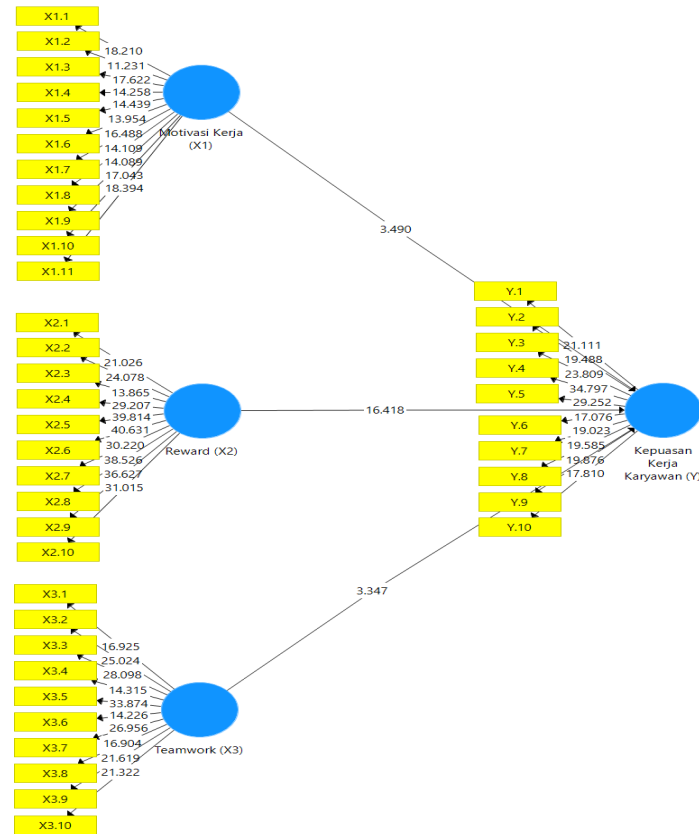
Tabel 2 Nilai Q-Square

Variabel	$Q^2 (=1\text{-SSE/SSO})$
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,471
Motivasi Kerja (X1)	
Reward (X2)	
Teamwork (X3)	

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Q^2 untuk keputusan pembelian adalah 0,471. Artinya nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)



Gambar 2 Model *Bootstrapping* SmartPLS3

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T-Statistics)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	-0,370	3,490	0,001
Reward (X2) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1,067	16,418	0,000
Teamwork (X3) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,232	3,347	0,001

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Variabel *reward* (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Variabel *teamwork* (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F-Square)

	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X_1)	0,082
<i>Reward</i> (X_2)	2,081
<i>Teamwork</i> (X_3)	0,056

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel nilai *F Square* diatas, yang *efek size* besar dengan kriteria *F Square* $> 0,35$ adalah pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan yang efek sedang yaitu dengan *F Square* antara 0,15 sd 0,35 adalah pengaruh motivasi kerja dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, *Reward*, Dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Rsud Dolopo Kabupaten Madiun. Dari rumusan masalah, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga media RSUD Dolopo Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan, maka kepuasan kerja tenaga medis RSUD Dolopo akan mengalami peningkatan.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga media RSUD Dolopo Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *reward* yang diberikan, maka kepuasan kerja tenaga medis RSUD Dolopo akan mengalami peningkatan.
3. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga medis RSUD Dolopo Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *teamwork*, maka kepuasan kerja tenaga medis RSUD Dolopo akan mengalami peningkatan.
4. Motivasi kerja, *reward* dan *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga media RSUD Dolopo Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, *reward* dan *teamwork* yang diberikan maka kepuasan kerja tenaga medis RSUD Dolopo Madiun akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga memberikan saran bagi pihak RSUD Dolopo Madiun untuk meningkatkan motivasi pada karyawan, agar pelayanan pada pasien berjalan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggraini, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. UNISNU Press.
- Dewi, S. (2014). *Teamwork*. Penerbit Progressio.
- Farida, U., & Hartono, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press Ponorogo.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Edisi 2*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hindarti, F., & Wahyudi, A. (2015). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol., 15*(3), 283–293.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, W. (2021). *Pengaruh Motivasi, Teamwork Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan SMAN 1 Purwantoro)*. Niversitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 5*(1), 47–57.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis, 2*(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/Mb.V2i1.360>
- Mangkunegara, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. . (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Salemba Empat.

- Rahmawati, A., & Rumita, R. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi, Reward Dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT Indotama Omicron Kahar). *Industrial Engineering Online Journal*, 4(1).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi Pert). PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sania, R. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*. Universitas Indonesia.
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods For Business)* (R. Bougie (Ed.)). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2019). *Pengaruh Servant Leadership Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . XYZ*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid*. Sinar Grafika Offset.
- Uno, H. (2013). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Yuni, M. P., & Hendri, M. I. (2016). Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Neliti.Com*, 1(1), 464–470.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.