



Diversity UIKA Bogor  
E-ISSN: 2776-9798

# Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

---

## **Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Puskesmas Karangpucung 2 Kabupaten Cilacap)**

Adi Makmur Hidayat<sup>1</sup>, Apri Budianto<sup>2</sup>, Ferey Herman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Galuh

\* Corresponding author e-mail : [amhidayat577@gmail.com](mailto:amhidayat577@gmail.com)

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i3.14402](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14402)

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beberapa masalah yang berhasil diidentifikasi sebagai berikut: Produktivitas kerja pegawai Puskesmas Karangpucung II Kabupaten Cilacap dilihat dari aspek efektivitas masih belum efektif. Produktivitas kerja pegawai Puskesmas Karangpucung II Kabupaten Cilacap dilihat dari aspek ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang tepat. Produktivitas kerja pegawai Puskesmas Karangpucung II Kabupaten Cilacap dilihat dari aspek capaian hasil kerja pegawai yang sesuai dengan target yang telah ditentukan masih kurang. Produktivitas kerja pegawai Puskesmas Karangpucung II Kabupaten Cilacap dilihat dari efisiensi biaya yang di gunakan masih belum optimal. Hasil dari penelitian komunikasi, kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara bersama sama.

**Kata kunci:** Komunikasi, Kerjasama Tim, Produktivitas

### **THE EFFECT OF COMMUNICATION AND TEAMWORK ON WORK PRODUCTIVITY (Study at the Karangpucung 2 Health Center, Cilacap Regency)**

#### **ABSTRACT**

*This research is motivated by the existence of several problems that have been identified as follows: The work productivity of employees of the Karangpucung II Health Center in Cilacap Regency, seen from the aspect of effectiveness, is still not effective. The work productivity of Karangpucung II Health Center employees in Cilacap Regency, seen from the aspect of employee timeliness in completing work, is still not quite right. The work productivity of the employees of the Karangpucung II Health Center, Cilacap Regency, seen from the aspect of the achievement of the work results of employees who are in accordance with predetermined targets, is still lacking.*

**Keywords:** Communication, Teamwork, Productivity

## PENDAHULUAN

Produktivitas dan cara orang-orang bisnis melakukan pekerjaan mereka biasanya bervariasi. Organisasi mencapai prestasi melalui produktivitas. Ada penurunan dalam kinerja organisasi ketika produktivitas karyawan rendah. Di sisi lain, jika staf perusahaan sadar dan bersemangat untuk berkembang, hal-hal baik akan terjadi untuk bisnis. Akibatnya, aset yang paling penting dari organisasi, sumber daya manusia, memainkan peran yang signifikan dalam membantu bisnis dalam membuat perbaikan pada sistem Sumber Daya Manusia yang pada akhirnya akan mempengaruhi umur panjang organisasi dengan memaksimalkan produktivitas pegawai. Untuk memenuhi tujuannya, setiap bisnis akan selalu ingin memperoleh hasil maksimal dari karyawannya. Puskesmas adalah salah satu contoh yang disebut memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Fasilitas medis pertama yang memberikan perawatan kepada penduduk setempat adalah Puskesmas. Karangpucung II adalah salah satu Puskesmas yang terletak di daerah Cilacap. Dengan menggunakan pemasangan informasi di seluruh papan pengumuman, puskesmas ini adalah salah satu organisasi yang bertanggung jawab untuk membangun masyarakat otonom untuk hidup sehat tanpa memperhatikan kelas sosial dan tingkat ekonomi masyarakat. Dalam situasi ini, petugas Puskesmas Karangpucung II Distrik Cilacap bekerja seefisien mungkin untuk meningkatkan kesehatan di tingkat distrik. Produktivitas karyawan yang rendah masih menjadi kenyataan, dan tidak memenuhi harapan. Menurut pengamatan awal para peneliti, produktivitas kerja departemen Puskesmas Karangpucung II Cilacap tidak begitu tinggi seperti yang dapat disimpulkan dari ketidakakuratan staf dalam mengatur waktu penyelesaian tugas mereka. Hasil kerja karyawan yang selaras dengan tujuan yang ditetapkan masih kurang, dan ini menyebabkan penundaan dalam pekerjaan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil pra survey pada Puskesmas Karangpucung II Kabupaten Cilacap pada tabel dibawah ini.

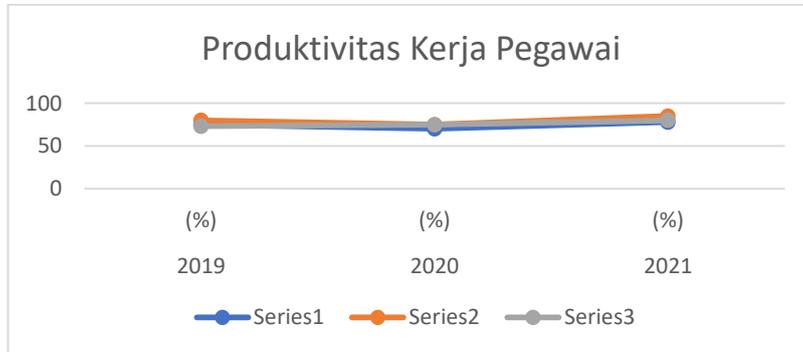
Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Produktivitas Kerja Pegawai  
Puskesmas Karangpucung II Kabupaten Cilacap

No.	Uraian	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1.	Efektivitas	75	70	78
2	Efesiensi	80	75	85

Sumber : Hasil Pra survey

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari ketiga indikator produktivitas semua indikator masih belum tercapai secara optimal (100%)., baik dari aspek efektivitas maupun efisiensi. Jika dilihat dari grafik dapat terlihat perolehan

persentasi produktivitas kerja mengalami fluktuasi. Hal ini tampak sebagaimana dalam grafik berikut.



Berdasarkan grafik di atas, tampak terlihat terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai di tahun 2020, baik dari aspek efektivitas dan efisiensi. Produktivitas pegawai tidak datang dengan sendirinya, harus ada komunikasi dan kerja sama tim yang solid. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan produktivitas kerja pegawainya. Karena komunikasi menjadi salah satu alat yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan baik komunikasi dengan sesama rekan seprofesi, maupun dengan atasan atau bawahan. Dengan kata lain melalui komunikasi, pegawai dapat menerima petunjuk dari atasan atau sebaliknya atasan dapat menyampaikan sesuatu hal kepada bawahan atau pegawainya mengenai pelaksanaan kerja sehingga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Hasil observasi menunjukkan bahwa komunikasi antar pegawai dan antar atasan dapat dikatakan masih belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan seringnya terjadi kesalahpahaman antar pegawai atau pegawai dengan atasan. Selain komunikasi, kerja sama tim juga sangat menentukan keberhasilan produktivitas kerja. dengan tugas-tugas sulit misalnya ketika dihadapkan kepada tugas yang membutuhkan kemampuan kolektif dari berbagai individu, membutuhkan keputusan yang cepat, dan beban tugas yang berat. Kejasama juga sebagai *soft skill* yang sangat berguna diaplikasikan dalam aspek kehidupan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kedekatan fisik misalnya dalam kerjasama diperlukan untuk membangun kohesivitas antar anggota kelompok. Anggota kelompok juga biasanya dapat bekerjasama dikarenakan mereka memiliki pekerjaan dan tujuan yang sama.

Manusia memiliki kebutuhan komunikasi yang sangat dasar, yang sering dipenuhi karena diperlukan hampir secara konstan dalam kehidupan sehari-hari. Ketika dua orang berbicara satu sama lain, mereka berkomunikasi secara verbal. Namun, ketika dua orang berkomunikasi secara virtual, ada cara yang berbeda yang mungkin mereka komunikasi satu sama lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Deddy Mulyana, (2014:46) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan penyampaian pesan dari satu orang ke orang lainnya dengan tujuan untuk menginformasikan sesuatu”. Lebih lanjut dikemukakan pula bahwa komunikasi menjadi salah satu bentuk perwujudan hubungan antar komunitas yang satu dengan komunitas yang lainnya. Pada dasarnya, komunikasi dilakukan secara verbal oleh dua belah pihak dilakukan lebih dari satu orang agar dapat dimengerti pesan yang disampaikan satu dengan yang lain. Komunikasi nonverbal adalah semua isyarat yang bukan kata-kata. Menurut Larry A. Samovar dan Ricard E. Porter sebagaimana dikutip Mulyana, komunikasi nonverbal mencakup semua rangsangan (kecuali rangsangan verbal) dalam suatu komunikasi, yang dihasilkan oleh individu dan penggunaan lingkungan individu, yang mempunyai nilai pesan potensial bagi pengirim atau penerima, jadi definisi ini mencakup perilaku yang disengaja juga tidak disengaja sebagai bagian dari peristiwa komunikasi secara keseluruhan, kita mengirim banyak pesan nonverbal tanpa disadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain (Deddy Mulyana, 2014:343).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono, (2017:49) -“Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau hubungan antar variabel atau dengan variabel lain”. Menurut Effendi (2010:33) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Penelitian deskriptif adalah teknik yang menggambarkan apa yang dilakukan dengan menggunakan fakta atau peristiwa mengenai subjek yang diperiksa, yang kemudian diproses menjadi data dan dianalisis lebih lanjut untuk mencapai hasil

akhir. Metode verifikatif menurut Narimawati (2017:21) adalah metode pengujian hipotesis melalui alat analisis statistik dan metode verifikatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data-data di lapangan sehingga diketahui analisis variabel X dan Variabel Y melalui alat analisis statistik yang dalam penelitian ini menggunakan alat bantu statistika SPSS versi 20. Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017:13) adalah: "Data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan atau penelitian yang menekankan pada analisis data numeric (angka)". Creswell dalam Asmadi Alsa (2014: 13) menyatakan bahwa: "Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik"

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hubungan, pengaruh dan pengujian hipotesis disajikan hasil perhitungan SPSS seperti yang ditungkan dalam table-tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.737	.720	2.50790

a. Predictors: (Constant), kerjasama tim, komunikasi

**Tabel 2. ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.405	2	273.703	43.517	.000 <sup>a</sup>
	Residual	194.977	31	6.290		
	Total	742.382	33			

a. Predictors: (Constant), kerjasama tim, komunikasi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.499	6.459		1.161	.254
	komunikasi	.444	.127	.433	3.487	.001
	kerjasamatim	.516	.127	.506	4.073	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

**Pengujian Hipotesis Pertama** Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS didapatkan nilai t-hitung untuk variabel komunikasi sebesar 3.487 dengan p sebesar 0,000, Berdasarkan nilai  $p < 0,05$ , maka disimpulkan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Pengujian hipotesis kedua** Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai t-hitung untuk variabel Kerjasama tim sebesar 4.073 dengan p sebesar 0,000, Berdasarkan nilai  $p < 0,05$ , maka disimpulkan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Pengujian hipotesis ketiga** Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah komunikasi dan Kerjasama tim secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai F-hitung sebesar 43.517 dengan p sebesar 0,000, Berdasarkan nilai  $p < 0,05$ , maka disimpulkan komunikasi dan Kerjasama tim secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan kerjasama tim, secara individual terhadap produktivitas kerja dilakukan dengan menggunakan Pratt's Index, yaitu dengan mengkalikan koefisien beta dengan korelasi orde 0 ( $r_{xy}$ ). Adapun hasilnya sebagai berikut Koefisien korelasi antara variabel komunikasi dengan produktivitas kerja termasuk kategori kuat, atau adanya hubungan yang kuat antara komunikasi dengan produktivitas kerja pegawai. Sementara itu hasil perhitungan determinasi diperoleh nilai sebesar 0,3347 atau 33.47% dengan kategori rendah tetapi memiliki

signifikan karena nilai p-value nya  $<0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja. Koefisien korelasi antara variabel kerjasama tim dengan produktivitas kerja termasuk kategori kuat, atau adanya hubungan yang kuat antara kerjasama tim dengan produktivitas kerja pegawai. Koefisien determinasi untuk variabel Kerjasama tim didapatkan sebesar 0,4027 atau 40.27% dengan kategori moderat. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 40.27%. Koefisien korelasi antara variabel komunikasi dan kerjasama tim dengan produktivitas kerja termasuk kategori kuat, atau adanya hubungan yang kuat antara komunikasi dan kerjasama tim dengan produktivitas kerja pegawai. Koefisien determinasi untuk variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh nilai sebesar 0.7374. berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 73.74%. dan sisanya sebesar 26.26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti variabel kepemimpinan dan motivasi.

**Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai** Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel komunikasi termasuk kategori baik. Begitu juga dengan tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Hasil analisis korelasi diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi dengan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan hasil uji determinasi diketahui bahwa terdapat pengaruh yang rendah dari komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, hal ini berarti pengaruh yang terjadi signifikan. Dengan kata lain bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian .Rahmat Hidayat, dan Uliya Hasanah. 2021. dengan judul penelitian. Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.. hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi aktifitas komunikasi yang dilakukan, maka produktivitas kerja karyawan juga

akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin kurang dan rendah aktifitas komunikasi dilakukan, semakin rendah juga produktivitas kerja karyawan di Bingka Nayadam Batam. Komunikasi dan kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan produktivitas kerja. Sebab dengan komunikasi dan kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa komunikasi dan kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2012:58) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerjasama tim yang terlihat bahwa kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christy arsita sari. 2020. dengan judul penelitian: “Pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Rikku Mitra Sriwijaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rikku Mitra Sriwijaya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Komunikasi cenderung baik dan produktivitas kerja pegawai cenderung baik, sehingga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya, semakin baik komunikasi, maka akan semakin baik produktivitas kerja pegawai. 2) Kerjasama tim cenderung baik dan produktivitas kerja pegawai cenderung baik, sehingga Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya,

semakin baik kerjasama tim , maka akan semakin baik produktivitas kerja pegawai. 3) Komunikasi dan kerjasama tim secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai . Pengaruh komunikasi dan kerjasama terhadap produktivitas kerja pegawai baik. Artinya apabila komunikasi berjalan dengan lancar, kerjasama berjalan dengan tepat, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Adapun saran dalam penelitian ini adalah : 1) Bagi Pimpinan UPTD Puskesmas Karangpucung II Kabupaten Cilacap hendaknya dapat menerapkan komunikasi. 2) .Hendaknya dapat menerapkan kepemimpinan transaksional dengan banyak melakukan pengawasan kepada bawahan dan memberikan penghargaan berupa pujian dan apabila memungkinkan memberikan penghargaan finansial kepada pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan kerjasama. 3) Bagi Pegawai UPTD Puskesmas Karangpucung II Kabupaten Cilacap hendaknya dapat tetap mempertahankan produktivitas kerja pegawainya di manapun dan kapan pun sebab pekerjaan membantu dan menolong sesama merupakan pekerjaan yang mulia, dan merupakan sebuah bentuk ibadah. 4) Bagi Peneliti Selanjutnya Hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja pegawai dengan mengambil variabel lain yang lebih tepat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

## REFERENSI

- Amir, 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media. Group
- Asmadi Alsa. 2014. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Atik dan Ratminto, 2012. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Pustaka Pe
- Bachtiar. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Management Analysis Journal* 1 (1) , 1-6.
- Badrudin. 2014. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Burhanuddin Yusuf . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Deddy Mulyana, 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendi. 2010. *Komunikasi Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT Grasindo Rosdakarya.

- Elbandiansyah. 2019: *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.*
- Emery & Fredendall. 2012. "The influence of service marketing mix on customer choice of repeat purchase of restaurant in Kumasi, Ghana", *European Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 11, pp. 102-112.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan. Melayu SP., 2012.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imron. 2019. *Pengantar Ilmu Komunikasi : Sebuah Tinjauan Teoritis*. CV. Social Politic Genius (SIGn),
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Narimawati.. Umi, Jonathan Sarwono; Dadang Munawar; Marlina Budhiningtias Winanti. 2020. *Metode Penelitian dalam Implementasi ragam Analisis*. Yogyakarta: Andi
- Nazir. Moch. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai Veithzal, Bachtiar dan Boy Rafli Amar. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Safroni, 2012 *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sandra. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setyarini. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Surabaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV.
- Sutrisno. Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Van Der Vegt & Janssen, 2015. Success and Failure of Innovation: A Literature Review. *International Journal of Innovation Management*. Vol. (03), 309 – 338.
- Wijaya dan Rivai. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan*.  
<https://academic.microsoft.com>
- Wirjana. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.