

The current issue and full text archive of this journal is available on Ekobil Insight at:  
<https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>

# Manajemen Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rskia Pku Muhammadiyah Kotagede

*Munawara Salfitri, Ibnu Yanuar Iswanto*

*Magister Manajemen, Fakultas Sumber Daya Manusia, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia*

Email: [munawara.salfitri@gmail.com](mailto:munawara.salfitri@gmail.com); [iiswanto0507019001@stiesbi.ac.id](mailto:iiswanto0507019001@stiesbi.ac.id)

## ABSTRACT

*This study seeks to examine the management of employee performance improvement in the work environment. The purpose of this study is to find out how management improves employee performance, obstacles in improving employee performance, and how the hospital's efforts to overcome obstacles in managing employee performance improvement. The research method uses descriptive qualitative data sources in the form of primary data and secondary data. In which the data were obtained by observation, interviews and documentation, while the method of data analysis uses data analysis methods that use qualitative description data analysis. The results of this study are divided into 3 parts based on the first research hypothesis, namely employee performance, namely work quality, work quantity, task execution, and responsibility, and factors that influence employee performance, namely ability factors, and motivational factors. Furthermore, the second hypothesis of the leadership style that occurs is the autocratic leadership style. In an autocratic way of leading, decision making is usually only done by the leader himself. And the last is the third hypothesis which is to overcome obstacles in the management of improving employee performance, namely by providing refreshing and leadership style training.*

*Keywords : Management, Motivation, Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini berusaha untuk mengkaji mengenai manajemen peningkatan kinerja pegawai yang terdapat dalam lingkungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen peningkatan kinerja pegawai, kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta bagaimana upaya pihak rumah sakit untuk mengatasi kendala dalam manajemen peningkatan kinerja pegawai. Adapun metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Yang mana data-data tersebut diperoleh dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, adapun metode analisis data menggunakan metode analisis data yang menggunakan analisis data deskripsi kualitatif. Hasil dari penelitian ini terbagi menjadi 3 bagian berdasarkan hipotesis penelitian pertama yaitu kinerja pegawai itu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan bertanggung jawab, dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan, dan faktor motivasi. Selanjutnya hipotesis kedua gaya kepemimpinan yang terjadi yaitu gaya kepemimpinan otokratis. Pada cara memimpin ya ng bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri. Dan yang terakhir adalah hipotesis ketiga yang mana untuk mengatasi kendala dalam manajemen peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan refreshing dan pelatihan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Manajemen, Motivasi, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas,

dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu out put yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Pada masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit,

bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil (Yulianto, 2014: 1).

Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang biasa disebut dengan asuhan keperawatan, oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai hasil tersebut di perlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Yulianto (2014:2) mendefinisikan bahwa motivasi adalah konsep perilaku yang mencakup kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku agar dapat mencapai tujuan tertentu, motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dirinya. Secara teoritis selain motivasi, kedisiplinan diyakini juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2011: 146), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tanggung jawab organisasi tersebut.

Handoko, (2012: 193) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja sangatlah menjadi faktor tercapainya suatu kinerja yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Simamora, 2015: 327). Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar mampu disiplin dan mempunyai semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya, adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas.

RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede merupakan rumah sakit persyarikatan Muhammadiyah Kotagede yang memberikan pelayanan kesehatan kepada

masyarakat dan mendukung program kesehatan umat. Namun demikian perkembangan jumlah umat dan tuntutan peningkatan pelayanan mendorong untuk dilakukannya pengembangan sarana, prasarana, dan fasilitas. Pegawai di anggap sebagai sumber daya insani yang berperan dalam operasional dan berkontribusi memberikan pelayanan di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede. jumlah pegawai di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede berjumlah 136 orang yang dipimpin oleh Dr. Irni Shofiani, MMR selaku direktur Rumah sakit dan dibantu oleh kepala bidang Administrasi Umum dan SDI (Sumber Daya Insani) Ida Rohjati, S.Sos beserta jajarannya.

Pelayanan yang diberikan Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede cukup lengkap, meliputi Pelayanan Persalinan, Pelayanan Pemeriksaan Ibu dan Anak, Pelayanan Imunisasi, Pelayanan Radiologi, Pelayanan Laboratorium, Pelayanan Farmasi dan Konsultasi Obat, Pelayanan Konsultasi Gizi, Pelayanan Fisioterapi, Pelayanan Operasi, Pelayanan Rawat Jalan, Pelayanan Gawat Darurat 24 Jam, Poli klinik Kebidanan dan Kandungan, Poli klinik Penyakit Anak, Poli klinik Penyakit Dalam. Terdapat berbagai macam faktor negative yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam peningkatan kinerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya motivasi kerja. Oleh sebab itu maka tujuan penelitian dalam jurnal artikel ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen peningkatan kinerja pegawai, kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta bagaimana upaya pihak rumah sakit untuk mengatasi kendala dalam manajemen peningkatan kinerja pegawai.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Tinjauan literatur**

Pada penelitian ini menggunakan jenis penulisan deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif karena digunakan untuk mengetahui manajemen peningkatan kinerja pegawai. Penulisan deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta (fact finding) (Nawawi, 2011: 33).

Fokus penelitian ini adalah investigasi pencapaian kinerja pegawai. Dengan demikian, tujuan penelitian dan

batasan konseptual tercakup dalam dua pertanyaan penelitian:

H1 : Bagaimana manajemen peningkatan kinerja pegawai ?

H2 : Apa kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

H3 : bagaimana upaya pihak rumah sakit untuk mengatasi kendala dalam manajemen peningkatan kinerja pegawai.

## 2. Pengumpulan

Dalam memperoleh data-data di atas, maka diperlukan sumber data berupa data primer yaitu Laporan Tugas Akhir (LTA) ini bersumber dari wawancara, dan observasi yang dilakukan di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta Yogyakarta. Dan data sekunder berupa akta yang diperoleh dari orang lain sehingga sumber data yang digunakan dapat berupa catatan, register, manajemen, sistem informasi di fasilitas pelayanan, kartu indeks, surat- menyurat. Yang mana dalam sumber data tersebut penulis menggunakan beberapa instrumen pengumpulan data. Adapun instrumen yang digunakan penulis dalam penulisan ini antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi, adapun metode analisis data menggunakan metode analisis data yang menggunakan analisis data deskripsi kualitatif.

Analisa data deskripsi merupakan penganalisa data yang tidak dapat dinominalkan dengan menggunakan angka-angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori. Dari analisis data tersebut kemudian dibuat suatu penyajian atau pengujian (Sugiyono, 2017: 463). Penggunaan metode deskripsi kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan suatu konteks khusus yang alamiah dan bermanfaat (Sugiyono, 2017: 463).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di rumah sakit khusus ibu dan anak PKU Muhammadiyah kotagede diperoleh sebagai berikut:

### Hipotesis 1 : Manajemen peningkatan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diketahui melalui faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang dijelaskan oleh narasumber menyatakan “ indikator dari kinerja pegawai itu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan bertanggung jawab, dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan, dan faktor motivasi”. Kemudian narasumber menyatakan bahwa peningkatan

kinerja juga dapat dilakukan dengan melakukan perencanaan, “perencanaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu berperilaku sebagai role model (contoh), menyampaikan target, mendeliasikan pekerjaan yang menantang, mendiskusikan tentang pengembangan diri pegawai melalui diklat, memonitor perkembangan perubahan perilaku, pengembangan karir (promosi pegawai)”. Sedangkan untuk perencanaan yang dilakukan di Rumah Sakit Khusus Ibu Dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta menurut hasil pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu kepala sub bidang administrasi umum dan sumber daya insani (SDI) melakukan pendekatan/memberikan contoh langsung kepada setiap pegawai seperti cara bekerja yang baik dan benar, datang tepat waktu, berpakaian sopan dan rapi, bersikap sopan santun kepada semua pasien, pengunjung dan staff rumah sakit, menjelaskan visi, misi, motto dan tujuan dari rumah sakit, menyampaikan target yang harus di capai oleh rumah sakit, terbuka kepada seluruh pegawai seperti berdiskusi tentang perkembangan diri pegawai, masalah dalam pekerjaan pegawai atau kurangnya pemahaman dalam melaksanakan tugas, pemberian penghargaan kepada pegawai yang bekerja dengan rajin sesuai target yang ditentukan oleh rumah sakit. Selain itu peningkatan kinerja juga terdapat dalam bentuk materi, person, verbal, dan supervisi seperti yang dijelaskan oleh narasumber “dalam bentuk materi ada yaitu pemberian reward/penghargaan bagi yang disiplin finger sesuai jam kerja, pemberian reward dalam peningkatan mutu dan keselamatan pasien, adanya pengembangan karir/promosi jabatan, uang lembur, dan uang makan. dalam bentuk personal (pendekatan kemanusiaan) yaitu sharing permasalahan pribadi /keluarga, sharing pengembangan diri seperti cara berperilaku dan berkomunikasi. dalam bentuk verbal yaitu pujian/sanjungan, hukuman. Yang terakhir dalam bentuk lembaga/dari lembaga (supervisi) yaitu kebijakan tentang pemberian reward dan panishmen, dan pelatihan sistem manajemen dokumentasi akreditasi (sismadak) ”. Sedangkan dari pengamatan peneliti di lapangan mengenai bentuk peningkatan kinerja yang diterapkan yaitu dalam bentuk materi berupa pemberian reward, uang makan, dan uang lembur. Dalam bentuk personal berupa berbicara dengan pegawai, mendengar keluhan pegawai. Dalam bentuk verbal berupa pujian dan hukuman kepada pegawai. Dalam bentuk lembaga berupa pelatihan.

### Hipotesis 2 : Kendala terkait manajemen peningkatan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap narasumber diketahui bahwa yang menjadi kendala dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan opini negative seperti yang dinyatakan oleh narasumber yaitu “ kendala dalam

peningkatan kinerja kepada pegawai yaitu gaya kepemimpinan, cara berkomunikasi, dan opini negative". Gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikut/pegawai untuk merealisasikan visinya. Kendala dalam gaya kepemimpinan yang terjadi di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta yaitu kurangnya pendekatan langsung antara pimpinan dengan seluruh pegawai sehingga pimpinan tidak memberikan motivasi secara langsung kepada pegawai. Pimpinan cenderung mengambil keputusan dan mempertimbangkan keputusan tersebut dengan wakil pimpinan, kepala sub bidang administrasi umum dan SDI, dan semua kepala sub bidang yang ada di RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede, kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai sehingga pegawai menjadi canggung ketika berhadapan langsung dengan pimpinan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang terjadi yaitu gaya kepemimpinan otokratis. Pada cara memimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri. Sedangkan didalam cara memimpinnya, yaitu untuk mempengaruhi tindakan dan sikap anak buahnya agar mendapat dukungan untuk mencapai tujuan, Pemimpin sekarang ini harus memotivasi dan menginspirasi bawahannya sehingga mereka bisa bertumbuh dan berkembang secara optimal. Pemimpin juga harus bisa memberdayakan dan mengendalikan seluruh bawahannya agar bisa bekerja sama mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Hipotesis 3: Bagaimana upaya pihak rumah sakit untuk mengatasi kendala dalam manajemen peningkatan kinerja pegawai**

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan upaya untuk mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam pemberian motivasi kepada pegawai di Rumah Sakit Khusus Ibu Dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta yaitu sebagai berikut :

#### **1) Memberikan refreshing pelatihan gaya kepemimpinan**

Pimpinan seharusnya menggunakan gaya kepemimpinan Partisipatif ( participative leader ) Kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, bila ternyata proses tadi mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini mampu turut berperan dalam pengambilan keputusan. Supaya pemimpin lebih dekat dengan seluruh bawahan dan bawahan tidak canggung ketika bertemu dengan pemimpin.

#### **2) Selalu memperbaiki metode komunikasi**

Adapun Cara berkomunikasi yang baik dan benar yaitu hargai lawan bicara, gunakan intonasi dan gaya bahasa dengan baik, faham apa yang sedang dibicarakan, perhatikan gestur dan detail ekspresi pada saat berbicara, komunikasi juga harus memberikan kritik dan saran, kopik pembicaraan jelas, fahami tanda-tanda lawan bicara yang mulai tertutup, Merespon lawan bicara.

#### **3) Sosialisasi tentang opini negative kepada pegawai**

Pimpinan harus memberikan sosialisasi kepada pegawai mengenai opini negative, setelah mendapatkan informasi terlebih dahulu pastikan kebenarannya sebelum menyebarkan dan memberi tahu informasi tersebut kepada orang lain.

### **KESIMPULAN**

Dari pembahasan hasil penelitian di Rumah Sakit Khusus Ibu Dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta di atas peneliti dapat memperoleh kesimpulan sebagai berikut: hipotesis 1 manajemen peningkatan kinerja pegawai yaitu kinerja pegawai itu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan bertanggung jawab, dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan, dan faktor motivasi. Adapun bentuk peningkatan kinerja yang diterapkan yaitu dalam bentuk materi berupa pemberian reward, uang makan, dan uang lembur. Dalam bentuk personal berupa berbicara dengan pegawai, mendengar keluh kesah pegawai. Dalam bentuk verbal berupa pujian dan hukuman kepada pegawai. Dalam bentuk lembaga berupa pelatihan.

Hipotesis 2 yang menjadi kendala dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan opini negative. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang terjadi yaitu gaya kepemimpinan otokratis. Pada cara memimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri.

Hipotesis 3 upaya rumah sakit untuk mengatasi kendala dalam manajemen peningkatan kinerja pegawai yaitu memberikan refreshing pelatihan gaya kepemimpinan, Pimpinan seharusnya menggunakan gaya kepemimpinan Partisipatif ( participative leader ), selalu memperbaiki metode komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, melakukan sosialisasi tentang opini negative, pimpinan harus memberikan sosialisasi kepada pegawai mengenai opini negative, setelah mendapatkan informasi terlebih dahulu pastikan kebenarannya sebelum menyebarkan dan memberi tahu informasi tersebut kepada orang lain. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi landasan/rujukan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Victor Y. Haines III and Sylvie St-Onge (2012) "Performance management effectiveness: practices or context?".

Hasil penelitian menjelaskan penerapan dan konteks yang tepat dapat meningkatkan manajemen kinerja. Penelitian memberikan dukungan untuk gagasan bahwa efektivitas manajemen kinerja tidak hanya menerapkan fungsi desain sistem atau praktik terbaik, tetapi juga implementasi dan pelaksanaan program dalam konteks organisasi yang berbeda. Para pemimpin bisnis disarankan untuk menerapkan pelatihan manajemen kinerja dan praktik serupa lainnya, mereka tidak boleh mengabaikan kemungkinan pengaruh budaya atau iklim organisasi terhadap efektivitas manajemen kinerja secara keseluruhan.

Penelitian Adeliën Decramer, Carine Smolders and Alex Vanderstraeten (2012) "Employee performance management culture and system features in higher education: relationship with employee performance management satisfaction". Penelitian ini mengembangkan dan menguji model kepuasan terhadap sistem manajemen kinerja pegawai untuk pegawai akademik di perguruan tinggi. Tingkat yang lebih tinggi dari sistem manajemen kinerja karyawan yang konsisten secara internal, kontrol yang ketat dan persepsi positif dari komunikasi dua arah mengarah pada tingkat kepuasan sistem manajemen kinerja karyawan yang lebih tinggi. Kontribusi penting untuk literatur adalah penerapan pendekatan terintegrasi untuk manajemen kinerja karyawan di lembaga pendidikan tinggi. Hasil estimasi menunjukkan bahwa tingkat yang lebih tinggi dari sistem manajemen kinerja karyawan yang konsisten secara internal, lebih banyak komunikasi dan kontrol yang lebih ketat terkait dengan kepuasan manajemen kinerja karyawan akademik yang lebih tinggi. Studi ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan manajemen kinerja karyawan bergantung pada jenis masa kerja, menunjukkan bahwa kebijakan manajemen kinerja karyawan yang beragam harus dipertimbangkan di universitas.

Penelitian Mieke Audenaert, Adeliën Decramer, Bert George, Bram Verschuere and Thomas Van Waeyenberg (2019) "When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX". Berdasarkan teori penetapan tujuan, pertama kami berpendapat bahwa manajemen kinerja karyawan mendorong inovasi individu ketika memerlukan subpraktik yang konsisten. Studi tersebut mengungkapkan bahwa inovasi individu terkait dengan manajemen kinerja karyawan yang konsisten, dan bahwa LMX berfungsi sebagai moderator dalam hubungan ini. Temuan kami berkontribusi pada pemahaman para sarjana tentang efek dari manajemen kinerja karyawan di organisasi publik. Adapun pembaharuan dari penelitian ini ialah mendeskripsikan aspek yang berkaitan dengan manajemen peningkatan kinerja, yang mana deskripsi tersebut tidak ditemukan pada penelitian sebelumnya. Adapun perbedaan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana manajemen peningkatan kinerja pegawai,

kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai dan upaya pihak rumah sakit untuk mengatasi kendala dalam manajemen peningkatan kinerja. Hipotesis tersebut menjadi pembeda variabel dengan penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Audenaert, Mieke. 2019. When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Decramer, Adeliën, Carine Smolders and Alex Vanderstraeten. 2012. Employee performance management culture and system features in higher education: relationship with employee performance management satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*. Taylor and Francis Online.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Haines, Victor. Y. III. And Sylvie. St. Onge. 2012. Performance management effectiveness: practices or context. *The International Journal of Human Resource Management*. Taylor and Francis Online.
- Nawawi. Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah. Mada University Press.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *metode penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Yulianto. Aan Eka. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa' Samba*. Skripsi Thesis, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.