

PENGARUH PROGRAM *EMPLOYEE RELATIONS* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA SOTIS HOTEL KUPANG

The Effect of Employee Relations Program on Employee Motivation at Sotis Hotel Kupang

Fenthi Talitha Bako^{1,a)}, Tarsisus Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} fentibako@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id,

^{c)} clarcesarliana@gmail.com, ^{d)} rollandfanggidae@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program *employee relations* terhadap motivasi kerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 50 karyawan yang tidak sedang menduduki jabatan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana dan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan metode garis kontinum dan analisis inferensial dengan model regresi linear sederhana. Hasil penelitian dengan analisis deskriptif menunjukkan capaian variabel program *employee relations* dan motivasi kerja karyawan Sotis Hotel Kupang berada pada kategori tinggi. Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel program *employee relations* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Sotis Hotel Kupang. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *employee relations* mempunyai pengaruh yang relatif lemah terhadap motivasi kerja karyawan Sotis Hotel Kupang. Diharapkan agar pihak manajemen hotel tetap melaksanakan berbagai program *employee relations* yang telah ditetapkan, serta menambahkan program *employee relations* untuk lebih menunjang motivasi kerja karyawan, seperti membuat papan penguuman khusus untuk menampilkan prestasi karyawan, membuat kotak saran agar karyawan dapat memberikan masukan, kritik, dan saran, serta mengadakan *Employee Assistance Program* (Program Bantuan Karyawan) untuk membantu karyawan dalam menghadapi tantangan pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan, contohnya dengan memberikan layanan konseling untuk memberikan dukungan psikologis dan emosional kepada karyawan. Sotis Hotel Kupang juga harus memperhatikan aspek-aspek lain untuk menunjang motivasi kerja karyawan sehingga diperoleh motivasi kerja karyawan yang tinggi dan ideal.

Kata Kunci : Program *Employee Relations*, dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan perkumpulan dua orang atau lebih yang membentuk pola kerja sama dan masing-masing orang mempunyai peran tertentu dalam suatu sistem kerja dan pembagian kerja serta saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai satu kesatuan hasil dengan tujuan tertentu (Widiyawati dan Adiono, 2022). Kumpulan dua orang atau lebih ini tentu tidak selamanya terdiri dari latar belakang yang sama, dalam suatu organisasi terdapat perbedaan individu yang berbeda di dalamnya, setiap orang diciptakan

sebagai individu yang memiliki kepribadian yang unik, latar belakang, karakteristik, kebutuhan dan cara setiap individu memandang dunia serta setiap orang memiliki respon yang berbeda terhadap suatu perintah dari atasan dan memiliki cara bersosialisasi yang berbeda satu dengan yang lain (Tama dan Hardiningtyas, 2017). Dalam sisi perilaku keorganisasian, organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menyatukan seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya menjadi sumber daya yang potensial dan mampu bekerja sama dengan baik, karena tidak mungkin untuk meniadakan perbedaan-perbedaan diantara orang-orang yang ada dalam organisasi. (Setyawati dkk., 2023). Dengan berbagai perbedaan yang ada pada setiap SDM yang ada dalam organisasi, maka hal tersebut menjadi tantangan bagi keberlangsungan sebuah organisasi, yaitu bagaimana cara untuk mengelola karyawan dengan berbagai perbedaan, sehingga perbedaan-perbedaan ini tidak dipandang sebagai suatu hal yang menghalangi langkah sebuah organisasi untuk maju, tetapi keragaman ini justru akan mampu mendorong tumbuhnya kreativitas dan inovasi karyawan sehingga peningkatan pendapatan dan pertumbuhan perusahaan secara lebih baik, karyawan mampu untuk saling menghargai, saling melengkapi serta menjadikan berbagai perbedaan tersebut sebagai kekuatan demi tercapainya tujuan perusahaan. (Nugroho, 2019).

Wijayanti (2020) mengungkapkan bahwa kemajuan dan perkembangan perusahaan dapat tercapai apabila terdapat hubungan dan keterikatan yang baik antar sesama karyawan, maupun karyawan dengan atasan dalam suatu perusahaan. Untuk menciptakan keterikatan dan hubungan antar karyawan dalam perusahaan dilakukan melalui program *employee relations*. Program *employee relations* adalah program untuk membentuk serta memelihara relasi karyawan agar karyawan dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik; hubungan yang baik antar karyawan dapat menjadi salah satu aspek dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan timbul karena adanya keterlibatan dalam program *employee relations*, hal ini membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. (Dessler, 2016). Menciptakan motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting sehingga hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan, agar terciptanya karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dengan motivasi kerja yang rendah akan membawa dampak yang buruk bagi keberlangsungan perusahaan (Wibowo, 2014). Perusahaan harus menumbuhkan serta meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Oleh karena itu program *employee relations* sangatlah diperlukan. Hubungan yang baik bagi karyawan merupakan salah satu dari aspek dalam memotivasi kerja karyawan. Program *employee relations* akan sangat berpengaruh dan menimbulkan hasil yang positif, yaitu karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. (Fikri dkk., 2021).

Salah satu perusahaan di NTT yang telah menerapkan program *employee relations* yaitu Sotis Hotel Kupang. Sotis Hotel Kupang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penginapan yang terletak di kelurahan Pasir Panjang kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, tercapainya kepuasan konsumen menjadi tujuan utama Sotis Hotel Kupang. Oleh karena itu Sotis Hotel Kupang membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, salah satu cara untuk mengoptimalkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan membangun hubungan antar karyawan yang baik. Berdasarkan observasi sementara dengan teknik

wawancara langsung pada manajer HRD, Bapak Herman Ndaomanu terkait pelaksanaan program *employee relations* di Sotis Hotel Kupang, diantaranya yaitu program pendidikan dan pelatihan berupa pemberian *employee training*, yang terdiri dari *internal training* yang dilakukan oleh manajer pada setiap departemen dengan memberikan training terkait lingkungan kerja, *standar operational procedure (SOP)*, serta keselamatan kerja karyawan, *general training* yang dilakukan oleh manajer HRD dan *general manager* berupa pemberian materi terkait *soft skill* bagi seluruh karyawan, dan *external training* yang dilakukan untuk bagian-bagian tertentu yang harus di tingkatkan kemampuan karyawannya; misalnya untuk bagian *marketing* diberikan kursus untuk mengemudi, bagian *pastry and bakery* diberikan kursus dibalai pelatihan luar hotel, dan bagian *engineering* diberikan kursus diluar hotel.

Program motivasi kerja berprestasi berupa kiat-kiat dan pemberian motivasi bagi karyawan pada setiap *briefing* pergantian *shift* dan *coaching* bagi karyawan ketika menghadapi kendala dalam bekerja; program penghargaan berupa *the best employee* pada setiap departemen dan *the best employee of the year*, program acara khusus berupa *employee outing*, perayaan ulang tahun Sotis Hotel Kupang, *general cleaning* untuk seluruh kawasan Sotis Hotel Kupang, *cleaning beach* di area pantai belakang Sotis Hotel Kupang, Olahraga bersama, dan *snack* bersama setelah olahraga; sedangkan untuk program komunikasi internal berupa *mading*. *Mading* tersebut ditempatkan di depan kantor HRD yang berisi informasi terkait internal memo dan keputusan manajemen, didalam *employee dining room (EDR)* yang memuat kata-kata motivasi bagi karyawan, dan diluar *employee dining room (EDR)* yang berisi informasi terkait *Sotis news*, artikel, ucapan selamat bagi karyawan yang berulang tahun serta informasi terkait promo-promo, selain itu ada *WhatsApp group* untuk seluruh karyawan sebagai media penyampaian informasi internal.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Sitorus (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat, gairah, hasrat, keinginan, dan energi dalam diri seseorang yang memengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Agustini (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan karyawan memberikan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai. Yusuf (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah rangsangan psikologis yang memengaruhi arah tindakan, intensitas upaya, dan keteguhan hati seseorang dalam merespon berbagai tantangan di lingkungan kerja. Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menimbulkan semangat dalam diri seseorang yang menggerakkan seseorang untuk memberikan kemampuannya dan menyelesaikan tugasnya agar dapat dapat mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yang diambil melalui teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow mengenai tingkat kebutuhan manusia (dalam Hasibuan, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik (*Physical Needs*)

2. Kebutuhan keamanan (*Safety and Security Needs*)
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)

Program *Employee Relations*

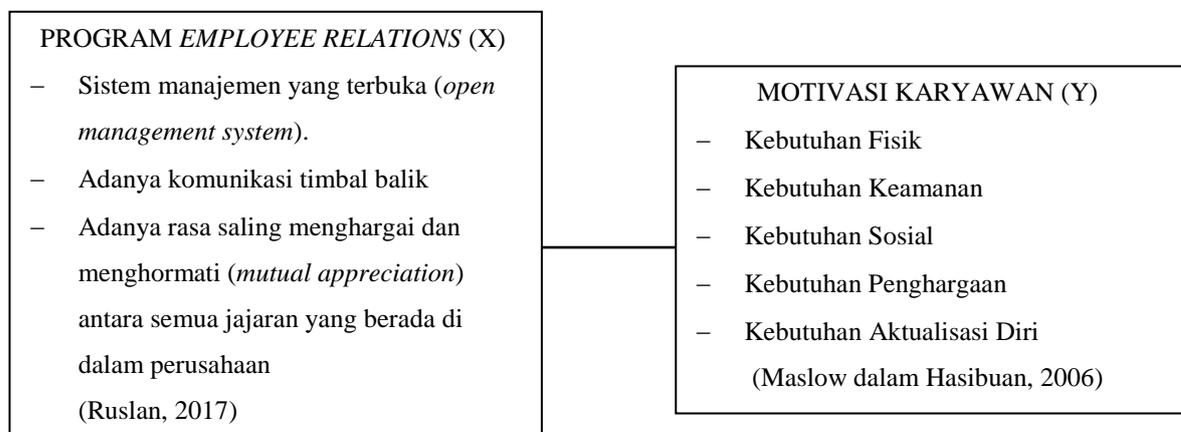
Menurut Rahmat (2016) program *employee relations* adalah program yang didalamnya terdapat berbagai kegiatan yang digunakan sebagai media komunikasi untuk menyampaikan inovasi, ide, dan laporan; sebagai media penyampaian dalam peraturan dan kebijakan pada sebuah perusahaan, serta membantu dalam penyelesaian jika terjadi selisih atau hambatan bagi karyawan dalam bekerja. Dessler (2016) mendefinisikan program *employee relations* adalah program untuk membentuk serta memelihara relasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik, sikap disiplin, serta produktivitas yang baik sekaligus pemeliharaan kondisi lingkungan kerja yang baik. Nurtjahjani dan Trivena (2018) mengungkapkan bahwa program *employee relations* adalah program penting dari manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada membangun dan memelihara hubungan positif dan harmonis antara perusahaan dan karyawan. Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa *employee relations* adalah program yang didalamnya terdapat berbagai kegiatan untuk membangun dan memelihara hubungan yang positif dan harmonis antara semua jajaran yang berada di dalam perusahaan dari tingkat pimpinan tertinggi sampai ke terendah, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik.

Indikator Program *Employee Relations*

Menurut Ruslan (2017) indikator program *employee relations* yaitu :

1. Sistem manajemen yang terbuka (*open management system*) terhadap karyawan
2. Adanya komunikasi timbal balik (*reciprocal communication*)
3. Adanya rasa saling menghargai dan menghormati (*mutual appreciation*) antara semua jajaran yang berada di dalam perusahaan dari tingkat pimpinan tertinggi sampai ke terendah.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Skema Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H_0 : Program *employee relations* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang
- H_a : Program *employee relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Sugiyono (2017) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sotis Hotel Kupang yang tidak sedang menduduki jabatan yakni sebanyak 102 karyawan. Sampel yang di gunakan yaitu sebagian jumlah dari populasi karyawan Sotis Hotel Kupang. Penetapan besaran sampel menggunakan metode Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data lapangan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Uji Instrumen

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Program <i>Employee Relations</i> (X)	1	0,749	>0,235	Valid
	2	0,622	>0,235	Valid
	3	0,457	>0,235	Valid
	4	0,362	>0,235	Valid
	5	0,680	>0,235	Valid
	6	0,520	>0,235	Valid
	7	0,314	>0,235	Valid
	8	0,433	>0,235	Valid
	9	0,408	>0,235	Valid
	10	0,454	>0,235	Valid
	11	0,628	>0,235	Valid
	1	0,488	>0,235	Valid
	2	0,579	>0,235	Valid
	3	0,755	>0,235	Valid

Motivasi Kerja Karyawan (Y)	4	0,737	>0,235	Valid
	5	0,314	>0,235	Valid
	6	0,785	>0,235	Valid
	7	0,733	>0,235	Valid
	8	0,831	>0,235	Valid
	9	0,889	>0,235	Valid
	10	0,669	>0,235	Valid
	11	0,684	>0,235	Valid

Berdasarkan tabel 1. diatas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi > 0,235. Dengan hasil ini maka semua item pernyataan digunakan oleh peneliti untuk variabel program *employee relations*, dan motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 2.
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item Pernyataan	Kriteria	Keterangan
Program <i>Employee Relations</i> (X)	0,712	11	≥ 60	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,882	11	≥ 60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui angka *cronboach's alpha* program *employee relations* 0,712, dan angka *cronboach's alpha* motivasi kerja sebesar 0,882. Angka-angka ini lebih besar dari nilai minimal *cronboach's alpha* (≥ 60). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada Sotis Hotel Kupang dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.
 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.122	7.709		.794	.431
	Program Employee Relations	.882	.170	.598	5.171	<.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.122	7.709		.794	.431
	Program Employee Relations	.882	.170	.598	5.171	<.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 5.
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.344	4.405

a. Predictors: (Constant), Program Employee Relations

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Pengaruh Program *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara program *employee relations* dan motivasi kerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara program *employee relations* terhadap motivasi kerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihantina dan Apriiliansyah (2017), Widiyanti dan Weynanda (2023), Octanisa, dkk (2019), Arifin (2020), dan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, dkk (2022). Dessler (2016) mengungkapkan bahwa program *employee relations* akan membentuk serta memelihara relasi karyawan, hubungan yang baik antar karyawan dapat menjadi salah satu aspek dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, pernyataan ini juga diperkuat oleh Fikri dkk (2021) yang juga mengungkapkan bahwa program *employee relations* memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja karyawan. Hasil uji hipotesis juga diperkuat oleh hasil uji determinasi yang menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,358 berarti nilai koefisien determinasi adalah 35,8% artinya bahwa variabel program *employee relations* (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 35,8%, dan sisanya 64,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel program *employee relations* (X) berada pada kategori tinggi, dan variabel motivasi kerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa program *employee relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang, namun hasil analisis determinasi menyatakan bahwa kemampuan variabel program *employee relations* dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan pada Sotis Hotel Kupang relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan Sotis Hotel Kupang, serta peneliti selanjutnya terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut ini saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Bagi Sotis Hotel Kupang
Diharapkan agar pihak manajemen hotel tetap melaksanakan berbagai program *employee relations* yang telah ditetapkan, serta menambahkan program *employee relations* untuk lebih menunjang motivasi kerja karyawan, seperti membuat papan penguaman khusus untuk menampilkan prestasi karyawan, membuat kotak saran agar karyawan dapat memberikan masukan, kritik, dan saran, serta mengadakan *Employee Assistance Program* (Program Bantuan Karyawan) untuk membantu karyawan dalam menghadapi tantangan pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan, contohnya dengan memberikan layanan konseling untuk memberikan dukungan psikologis dan emosional kepada karyawan. Sotis Hotel Kupang juga harus memperhatikan aspek-aspek lain untuk menunjang motivasi kerja karyawan sehingga diperoleh motivasi kerja karyawan yang tinggi dan ideal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai program *employee relations* dan motivasi kerja karyawan dengan menambah variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, seta faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Arifin, B. (2020). Effect of Employee Relations on Work Motivation of PT. Joop Fine Interiors. *Jurnal Spektrum Komunikasi*, 8(2), 127–135.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14 ed.). Selemba Empat.

- Fikri, A., Evadiani, Y., & Asniar, I. (2021). *Public Relations* (1 ed.). Penerbit Ikatan Guru Indonesia.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (x). Buku Aksara.
- Muliyani, Zelfia, & Idris, M. (2022). Employee Relations Strategy in Increasing The Work Motivation of Employees of PT. Esaputlii Prakarsa Utama Barru Regency. *Respon Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Komunikasi*, 3(3), 77–87.
- Nugroho, Y. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi* (S. Manalu (ed.); 1 ed.). Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurtjahjani, F., & Trivena, S. (2018). *Public Relations*. Penerbit Polinema Press.
- Octanisa, D. S., Sari, N. R., & Ariani, N. M. (2019). Pengaruh Program Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Intercontinental Bali Resort. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 18(2), 1–26.
- Prihantina, N., & Apriliansyah, M. (2017). Pengaruh Kegiatan Employee Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Layanan dan Contact Center PT BRI Persero Tbk. *Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Budi Luhur*, 1, 1–6.
- Rahmat, A. (2016). *Manajemen Humas* (Cet. 1). Yogyakarta Media Akademi.
- Ruslan, R. (2017). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi* (Revisi, Ce). Rajawali Pers.
- Setyawati, A., Sukanteri, N. P., Anisah, H., & Syamsuddin. (2023). *Teori Organisasi: Konsep dan Implementasinya* (A. Sudirman (ed.)). Penerbit Media Sains Indonesia.
- Sitorus, R. (2020). *Komunikasi Antar Pribadi, Pimpinan, dan Motivasi Kerja* (I. Silviani (ed.)). Scopimdo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet.26). Alfabeta.
- Tama, I., & Hardiiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Industri* (N. Ilhamuddin (ed.); 1 ed.). UB Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Empat). Rajawali Pers.
- Widiyanti, Z., & Weynanda, A. (2023). Efektivitas Kegiatan Employee Relations Bandar Djakarta Alam Sutera Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Digital Public Relations (IJDPR)*, 1(2), 76.
- Widiyawati, A., & Adiono, R. (2022). *Penilaian dan Retensi Rekod: Ruang Lingkup Kajian Organisasi Publik dan Organisasi Bisnis* (1 ed.). Universitas Brawijaya Press.
- Wijayanti, T. (2020). *Manajemen Hubungan Industrial* (F. Pratama (ed.)). K-Media.
- Yusuf, A. (2023). *Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kedisiplinan, dan Kinerja Pegawai*. Penerbit NEM.