

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Rumah Sakit di Batam

Yuswardi¹, Suyono²

Email korespondensi : yus.wardi@uib.ac.id, 1641046.suyono@uib.edu

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

Abstrak

Saat ini organisasi lebih menekankan pada usaha yang dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan. Dengan adanya kinerja yang tinggi artinya produktivitas karyawan juga menjadi lebih besar dan mampu menjalankan tugas dengan hasil yang lebih baik di tempat kerja. Penelitian ini meneliti pengaruh dari *employee abilities, esprit de corps, trust* dan *recognition & reward* terhadap *employee performance*.

Penelitian ini menguji data dari sebanyak 285 responden yang merupakan karyawan dari rumah sakit tipe B di Batam, yaitu yaitu RS Awal Bros, RS Budi Kemuliaan, RS BP Batam dan RS Embung Fatimah. Penelitian ini menggunakan metode uji data kuantitatif yang diuji berdasarkan data dari membagikan kuesioner berisi pernyataan dari variabel yang diteliti, kemudian diuji datanya dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif dari empat variabel independen yang diuji yaitu *employee abilities, esprit de corps, trust* dan *recognition & reward* terhadap *employee performance*. Dengan hasil ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit di Batam untuk menjadi referensi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *employee abilities, esprit de corps, trust dan recognition & reward, employee performance*

Pendahuluan

Di era persaingan yang meningkat ini, para pemimpin perusahaan lebih menyadari pentingnya kerja tim dalam sebuah perusahaan. Tim dapat mengembangkan hasil individu melalui kolaborasi yang erat. Karyawan yang bekerja dalam tim menjadi standar organisasi. Ini adalah cara untuk meningkatkan pemanfaatan tenaga kerja dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Dengan dukungan dari manajemen tingkat atas, seorang karyawan bekerja dengan percaya diri dalam tim dan meningkatkan produktivitas organisasi. Saat ini, dalam dunia bisnis baru, manajer menugaskan lebih banyak proyek tim kepada karyawan dengan peluang untuk memperkuat pengetahuan dan mengembangkan keterampilan mereka. Studi terbaru

menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam tim dapat menghasilkan lebih banyak output dibandingkan dengan individu. Sejumlah kecil penelitian dilakukan tentang kerja tim. Jadi studi penelitian ini menyoroti pentingnya tim karyawan dalam organisasi. Penelitian untuk meneliti kinerja karyawan berkaitan dengan dampak kerja tim, *esprit de corps* (semangat tim), kepercayaan tim dan pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Maksud atau tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan karyawan, semangat korps, kepercayaan tim, pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hanafi dan Ibrahim (2018), karyawan adalah kumpulan individu yang saling bergantung dalam tugas dan yang berbagi tanggung jawab atas hasil. Tim memungkinkan orang untuk bekerja sama, meningkatkan keterampilan individu dan memberikan umpan balik yang konstruktif tanpa konflik antara individu. Kerja tim merupakan faktor penting untuk kelancaran fungsi organisasi. Sebagian besar aktivitas organisasi menjadi kompleks karena kemajuan teknologi oleh karena itu kerja tim merupakan fokus utama banyak organisasi. Satu studi penelitian menyimpulkan bahwa kerja tim diperlukan untuk semua jenis organisasi termasuk organisasi non-profit. Anggota tim meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan saat bekerja dalam tim. Organisasi yang lebih menekankan pada tim menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas yang lebih besar dan penyelesaian masalah yang lebih baik di tempat kerja.

Peranan fasilitas kesehatan sangat penting bagi masyarakat saat ini dengan adanya kebijakan pemerintah terkait BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) terutama pada saat Pandemi Covid 19 melanda Indonesia bahkan di seluruh dunia. Aspek sumber daya manusia di fasilitas kesehatan yang juga dapat dikatakan tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kesembuhan dan keamanan bagi pasien yang berobat. Hal ini dikarenakan keselamatan dan kesembuhan pasien merupakan indikator terpenting dalam menentukan seberapa besar kualitas yang menjadi pertimbangan suatu fasilitas kesehatan baik berupa rumah sakit maupun puskesmas. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ilmiah ini berjudul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Rumah Sakit di Batam"

Tinjauan Pustaka

Penelitian Manzoor *et al.*, (2011), menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada staf pendidikan tinggi di Pakistan. Beberapa ukuran kinerja karyawan dianalisis termasuk *esprit de corps*, kepercayaan tim dan pengakuan dan penghargaan. Ada bukti jelas bahwa kerja tim dan ukuran lain dari kinerja karyawan berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Kuesioner yang dikelola sendiri didistribusikan pada karyawan dan tenaga pendidik. Studi penelitian menggunakan regresi dan teknik korelasi untuk menganalisis hubungan antara dua variabel yaitu kerja sama tim dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara prediktor terhadap variabel respon. Studi tersebut merekomendasikan bahwa untuk mengadaptasi aktivitas kerja tim untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Grugulis dan Stoyanova (2011), mengasumsikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan karyawan dan kinerja pada karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan di Inggris pada karyawan perusahaan swasta. Keterampilan memang dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan, sementara keterampilan lunak sulit untuk dinilai dan penilaian bisa saja terkontaminasi oleh bias.

Penelitian Mastura *et al.*, (2013) ini menentukan apakah keterampilan kerja karyawan berkorelasi dengan kinerja tugas. Ini menggunakan desain korelasional menggunakan kuesioner survei yang diberikan kepada 220 responden. Data deskriptif menunjukkan bahwa keterampilan dasar, manajemen pribadi dan kerja tim sangat disukai oleh pemberi kerja dan cukup diperoleh oleh karyawan. Sikap dan perilaku positif muncul sebagai keterampilan yang paling disukai dan diperoleh. Kompetensi keterampilan memperoleh peringkat cukup kompeten.

Gohari *et al.*, (2013) dalam penelitiannya Penelitian ini mencoba mengkaji berbagai penelitian dalam kaitannya dengan reward, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, ada dua jenis penghargaan yang diidentifikasi, yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa penghargaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan dengan demikian kinerja karyawan, jadi penelitian ini mengusulkan kerangka kerja baru berdasarkan peran mediasi kepuasan kerja.

Penelitian Brown *et al.*, (2014) mengeksplorasi hubungan antara kepercayaan karyawan terhadap manajer dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Kerangka teoritis yang berfungsi untuk membangun hubungan antara kepercayaan karyawan dan kinerja perusahaan serta untuk mengidentifikasi mekanisme yang memungkinkan terdapat hubungan. Peneliti menganalisis data tempat kerja dan karyawan yang cocok untuk memastikan apakah tingkat rata-rata kepercayaan karyawan di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Temuan empiris mendukung adanya hubungan positif antara kinerja karyawan dan kepercayaan karyawan.

Penelitian Ifeyinwa (2014) ini difokuskan pada pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan di perusahaan terpilih di negara bagian Anambra, Nigeria. Temuan utama menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara kerja tim, penghargaan dan pengakuan karyawan, kepercayaan tim, Espirit de corps dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Penelitian Patarai dan Ahmad (2015) ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai di kantor pemerintahan di Makasar, Indonesia. Selain itu juga menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi untuk bekerja bersama dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertamanan dan Kebersihan Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi kerja yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Pengaruh yang paling dominan adalah motivasi kerja dibandingkan dengan kemampuan karyawan.

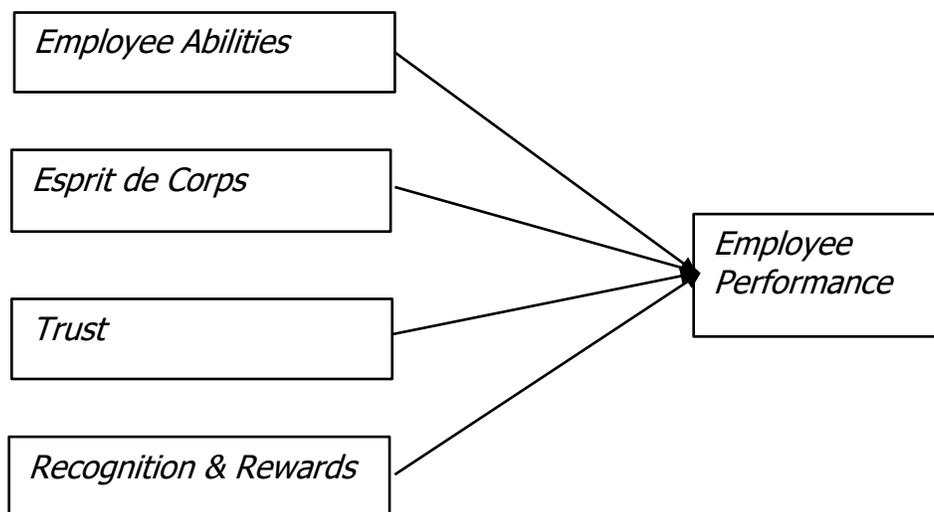
Penelitian Addison (2018) ini mengeksplorasi hubungan antara kepercayaan dan kinerja karyawan. Indikator hasil adalah penilaian manajemen terhadap situasi ekonomi atau keuangan tempat kerja dan produktivitas tenaga kerja relatifnya. Kepercayaan awalnya diukur dengan menggunakan penilaian responden survei individu tentang kontribusi dari sisi lain, peringkat perwakilan karyawan yang disukai daripada manajemen sebagai kurang tunduk pada umpan balik dari kinerja.

Definisi *Employee Performance*

Konsep kinerja karyawan adalah pengetahuan bahwa perusahaan adalah organisasi bisnis sukarela dengan kontribusi produktif, yang terdiri dari sumber daya manusia, fisik, dan modal, dengan tujuan mencapai tujuan komunal atau tujuan administratif. Mereka yang

menyediakan sumber daya hanya akan mewajibkan mereka untuk organisasi selama mereka puas dengan nilai yang mereka dapatkan sebagai gantinya. Juga dianggap bahwa kinerja pekerja relatif eksklusif, tidak berubah, dapat diperkirakan, ditentukan, dan dapat dikelola. Kesulitan definisi naik terutama karena organisasi memiliki berbagai pemangku kepentingan (pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, dan badan pemerintah pengatur) melalui kebutuhan dan potensi yang beragam dan kadang-kadang tidak sesuai. Ini telah menyebabkan sejumlah petunjuk tentang kinerja organisasi (Ndungu, 2017)

Menurut Hanafi dan Ibrahim (2016), kinerja karyawan merupakan konsekuensi atau pengaruh karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan umumnya dilihat dari segi hasil, meskipun demikian, ini juga dapat dilihat dalam hubungannya dengan perilaku. Kinerja karyawan kemungkinan akan terdiri dari: jumlah produktivitas, nilai produktivitas, kesesuaian produktivitas, kehadiran di tempat kerja, kooperatif. Kinerja karyawan adalah tingkat di mana karyawan dalam organisasi mencapai tujuannya, tingkat organisasi memperoleh sumber daya yang diinginkan, tingkat organisasi yang menjunjung tinggi persetujuan internal, dan tingkat yang diinginkan oleh organisasi untuk pemangku kepentingan. Kinerja karyawan biasanya dilihat dari segi hasil kerja dan perilaku kerja karyawan. Berikut adalah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini:



- H₁: Terdapat pengaruh signifikan positif antara *employee abilities* terhadap *employee performance*
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan positif antara *esprit de corps* terhadap *employee performance*
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan positif antara *trust* terhadap *employee performance*
- H₄: Terdapat pengaruh signifikan positif antara *recognition & rewards* terhadap *employee performance*.

Metodologi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini yang berkaitan dengan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan dependen dapat dikategorikan sebagai sebuah penelitian dasar

karena dilakukan hanya dalam lingkungan akademik yaitu untuk penyusunan karya tulis ilmiah (Indriantoro & Supomo, 2012).

Karyawan rumah sakit di Batam merupakan objek dari penelitian ini. Populasi mencakup seluruh karyawan rumah sakit dalam beberapa pangkat dan posisi yang berbeda sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dari rumah sakit tipe B di Batam, yaitu RS Awal Bross, RS Budi Kemuliaan, RS BP Batam dan RS Embung Fatimah kota Batam.

Jumlah sampel minimum menggunakan Hair et al., (2017) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel minimum sebanyak sepuluh responden untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner untuk menentukan jumlah sampel minimum. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 25 pertanyaan, sehingga minimal sampel dalam penelitian ini adalah 250 responden. Namun untuk mengantisipasi adanya data yang outlier maka kuesioner yang disebarakan adalah untuk 300 responden. Kuesioner diukur dengan menggunakan 5 skala Likert, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari objek penelitian secara langsung melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain, seperti dari internet, jurnal dan buletin. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Penulis membagikan langsung kuesioner pada responden agar penulis dapat menjelaskan mengenai tujuan dan manfaat penelitian, serta dapat meyakinkan responden bahwa informasi yang diperoleh dijamin kerahasiaannya oleh penulis.

Hasil dan Pembahasan

Kuesioner yang disebarakan sebanyak 300 kuesioner kepada karyawan rumah sakit di Batam. Jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 285 kuesioner, selanjutnya data yang didapatkan diolah dengan program SPSS. Berdasarkan jenis kelamin responden diketahui bahwa sebanyak 77 responden laki-laki dan 208 responden perempuan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Data berdasar usia responden diketahui bahwa 85 berusia 20-26 tahun, sebanyak 112 responden berusia 27-33 tahun, 57 responden berusia 34-40 tahun dan 31 responden yang sudah berusia diatas 40 tahun. Berdasar pendidikan diketahui terdapat 42 responden SMA/SMK, 132 responden berpendidikan diploma, 91 responden merupakan sarjana dan sebanyak 20 responden adalah pascasarjana. Bila dilihat dari penghasilan responden, maka diketahui bahwa mayoritas mempunyai penghasilan sebesar Rp 5,1 sampai dengan 6 juta perbulan. 52 responden berpenghasilan 3-5 juta rupiah dan sebanyak 53 responden memiliki penghasilan diatas 6 juta rupiah Berdasarkan lama bekerja, ada 123 responden sudah bekerja 1-3 tahun, 98 responden sudah bekerja selama 4-6 tahun dan 64 responden sudah bekerja lebih dari 6 tahun.

Hasil Uji Outlier

Berdasarkan hasil pengujian terhadap 285 responden, tidak terdapat nilai z-score yang lebih besar dari 3,0 atau kurang dari -3,0. Untuk pengujian data selanjutnya 285 responden tersebut diikutsertakan karena dianggap wajar dalam merespon kuesioner yang disebarakan. Nilai yang tidak terkena outlier adalah +/- 3,0 (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Validitas

Berdasar hasil uji validitas pada 25 pernyataan variabel independen dan dependen diketahui bahwa semua valid dan akan diuji berikutnya.

Tabel 1 *Hasil Uji Validitas*

Variabel	Muatan Faktor	
Kesimpulan		
<i>Employee Abilities 1</i>	0,747	valid
<i>Employee Abilities 2</i>	0,902	valid
<i>Employee Abilities 3</i>	0,824	valid
<i>Employee Abilities 4</i>	0,790	valid
<i>Employee Abilities 5</i>	0,724	valid
<i>Esprit De Corps 1</i>	0,733	valid
<i>Esprit De Corps 2</i>	0,680	valid
<i>Esprit De Corps 3</i>	0,792	valid
<i>Esprit De Corps 4</i>	0,766	valid
<i>Esprit De Corps 5</i>	0,671	valid
<i>Trust 1</i>	0,734	valid
<i>Trust 2</i>	0,657	valid
<i>Trust 3</i>	0,966	valid
<i>Trust 4</i>	0,789	valid
<i>Trust 5</i>	0,774	valid
<i>Recognition & Rewards 1</i>	0,623	valid
<i>Recognition & Rewards 2</i>	0,807	valid
<i>Recognition & Rewards 3</i>	0,870	valid
<i>Recognition & Rewards 4</i>	0,665	valid
<i>Recognition & Rewards 5</i>	0,759	valid
<i>Employee Performance 1</i>	0,714	valid
<i>Employee Performance 2</i>	0,790	valid
<i>Employee Performance 3</i>	0,744	valid
<i>Employee Performance 4</i>	0,801	valid
<i>Employee Performance 5</i>	0,724	valid

Sumber : Data primer diolah (2021)

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji reliabilitas, diperoleh data nilai Cronbach alpha yang membuktikan bahwa semua variabel melebihi nilai batas konsistensi 0,6 (Ghozali, 2016) sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2 *Hasil Uji Realibilitas*

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Employee Abilities</i>	0,727	reliabel
<i>Esprit De Corps</i>	0,858	reliabel
<i>Trust</i>	0,639	reliabel
<i>Recognition & Rewards</i>	0,620	reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,863	reliabel

Sumber : Data primer diolah (2021)

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel bebas, diketahui bahwa nilai tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 yang berarti tidak ditemukan hubungan antar variabel bebas.

Hasil Uji Normalitas

Berdasar hasil uji normalitas diketahui bahwa data terdistribusi secara normal karena mengikuti garis diagonal. Disimpulkan bahwa semua model penelitian layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasar hasil uji heterokedastisitas dengan uji glejser terhadap variabel independen terhadap dependen diketahui bahwa nilainya sudah diatas 0,05 maka disimpulkan tidak ada heterokedastisitas dalam nilai residu variabel yang diuji

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F membuktikan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga disimpulkan terdapat hubungan semua variabel dependen secara bersamaan pada variabel dependen.

Hasil Uji t

Berdasar hasil uji t diketahui bahwa semua nilai signifikansi dari variabel independen tidak melebihi 0,05 dan nilai beta membuktikan nilai positif maka dapat dikatakan bahwa semua hipotesis penelitian terbukti berpengaruh signifikan positif.

Tabel 3 *Hasil Uji t*

Variabel	B	Sig.	Keterangan
<i>Employee Abilities</i>	0,204	0,005	H ₁ Signifikan Positif
<i>Esprit de Corps</i>	0,214	0,000	H ₂ Signifikan Positif
<i>Trust</i>	0,242	0,030	H ₃ Signifikan Positif
<i>Recognitin & Rewards</i>	0,390	0,000	H ₄ Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan hasil uji H_1 dengan nilai uji signifikansi yang diperoleh yaitu 0,005 dan nilai Beta 0,204 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee abilities* dengan *employee performance*. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari dan Grugulis dan Stoyanova (2011), Mastura *et al.*, (2013), Patarai dan Ahmad (2015), Hanafi dan Ibrahim (2016), Anggiani (2017).

Berdasarkan hasil uji H_2 dengan nilai uji signifikansi yang diperoleh yaitu 0,005 dan nilai Beta 0,204 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *esprit de corps* dengan *employee performance*. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Grugulis dan Stoyanova (2011), Mastura *et al.*, (2013), Patarai dan Ahmad (2015), Hanafi dan Ibrahim (2016), Anggiani (2017) dan Mastura *et al.*, (2013)

Berdasarkan hasil uji H_3 dengan nilai uji signifikansi yang diperoleh yaitu 0,030 dan nilai Beta 0,242 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *trust* dengan *employee performance*. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Addison (2018), Brown *et al.*, (2014), Manzoor *et al.*, (2011) dan Phina (2018)

Berdasarkan hasil uji H_4 dengan nilai uji signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000 dan nilai Beta 0,390 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *recognition & rewards* dengan *employee performance*. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Grugulis dan Stoyanova (2011), Patarai dan Ahmad (2015), Hanafi dan Ibrahim (2016), Anggiani (2017) dan Mastura *et al.*, (2013)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasar hasil uji R Square diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,341 yang berarti membuktikan besarnya pengaruh variabel independen secara keseluruhan adalah sebesar 34,1% terhadap dependen. Sedangkan sebanyak 65,9% berasal pengaruh lainnya bersumber dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji R^2

<i>Model</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Regression	0,341

Sumber : Data primer diolah (2021)

Kesimpulan

A. Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil uji H_1 dengan nilai uji signifikansi yang diperoleh yaitu 0,005 dan nilai Beta 0,204 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee abilities* dengan *employee performance*. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan maka akan memberikan hasil yang maksimal dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji H_4 dengan nilai uji signifikansi yang diperoleh yaitu 0,005 dan nilai Beta 0,204 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *esprit de corps* dengan *employee performance*. Semangat kebersamaan dan kerja sama

tim sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja dan akhirnya akan menjadi peningkatan kinerja karyawan

3. Berdasarkan hasil uji H3 dengan nilai uji signifikansi yang diperoleh yaitu 0,030 dan nilai Beta 0,242 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara trust dengan employee performance. Kepercayaan karyawan pada pemimpin dan atasan dalam perusahaan akan menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Berdasarkan hasil uji H2 dengan nilai uji signifikansi yang diperoleh yaitu 0,005 dan nilai Beta 0,204 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara recognition dan rewards dengan employee performance. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja individu dalam perusahaan juga perlu diimbangi dengan pemberian penghargaan dan imbalan yang sesuai.

B. Keterbatasan

1. Terdapat kesulitan dalam mengumpulkan kuesioner yang disebar pada karyawan rumah sakit karena kondisi pandemik ini, mobilitas untuk meneliti kegiatan dirumah sakit menjadi terbatas.
2. Penelitian ini hanya mengobservasi sebanyak 285 responden, jumlah ini masih belum banyak bila dibandingkan dengan karyawan rumah sakit di Batam

C. Rekomendasi

1. Mengirimkan pertanyaan kuesioner melalui google form sehingga responden dapat menentukan sendiri waktu yang luang untuk mengisi kuesioner.
2. Meningkatkan jumlah responden penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih legitimate, karena jumlah sampel yang lebih merata
3. Menambah variabel independen yang diteliti seperti *job satisfaction*, *training* dan *performance appraisal* agar nilai dari kemampuan pengaruhnya dapat meningkat dan semakin besar dengan semakin banyaknya variabel yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Addison, J. T., & Teixeira, P. (2020). Trust and Workplace Performance. *British Journal of Industrial Relations*, 58(4), 874–903. <https://doi.org/10.1111/bjir.12517>
- Anggiani, S. (2017). Skill Influence on Employee Performance (Empirical Study of Frontlines three Star Hotels in Jakarta). *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)*, 12, 14–18.
- Brown, S., Gray, D., McHardy, J., & Taylor, K. (2015). Employee trust and workplace performance. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 116(8284), 361–378. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.05.001>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Grugulis, I., & Stoyanova, D. (2011). Skill and Performance. *British Journal of Industrial Relations*, 49(3), 515–536. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00779.x>
- Hanafi, H. M., & Ibrahim, S. B. (2018). The Impact of Employee Attitude on Service Performance. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 6(12). <https://doi.org/10.24940/theijhss/2018/v6/i12/hs1812-013>
- Iredia, T. O. (2017). *Linking team work with performance in organizations: An assessment of the value of esprit de corps in a broadcast newsroom*. 19(12), 80–85. <https://doi.org/10.9790/487X-1912038085>
- Kemanci, G. (2018). Investigating the Impact of Esprit De Corps/Team Spirit on Employees Performance in University of Abuja Teaching Hospital, Gwagwalada, Abuja. *Nile Journal of Business and Economics (NileJBE)*, April, 36–47. <http://journal.nileuniversity.edu.ng/index.php/NileJBE/>
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110. <https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Maripaz Abas-Mastura, Ombra A.Imam, & Shuki Osman. (2013). Employability Skills and Task Performance of Employees in Government Sector. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 150–162.
- Mbah, S. I. (2014). *Department of Business Administration, Anambra State University Igbariam Campus, Anambra State Nigeria*. 3(1), 104–118.
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Chapter One. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 17(1), 43–68.
- Patarai, L., & Ahmad, J. (2015). *Effect of Working Ability and Motivation Performance of Employees the Parks Department and Hygiene*. 7(4), 3–5.
- Phina, N., Arinze, Chidi, F., & Chukwuma, D. (2018). The Effect of Teamwork on Employee Performance: A Study of Medium Scale Industries in Anambra State. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(2), 174–194.
- Qureshi, M. A., Hamid, A., & Satisfaction, J. (2017). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT Impact of Esprit De Corps on Job Satisfaction : Abstract : 5(2)*, 237–240.
- Salah, M. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 13(4), 1–25. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2016/25822>
- Zohoori, M. (2017). *Relationship Between Rewards and Employee Performance : a. February*.