

# **Analisis Program Employee Gathering dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Unit Sutomo Lubuk Pakam**

## ***Employee Gathering Program Analysis in Improvement Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Unit Sutomo Lubuk Pakam***

**Said Muhammad Rizky<sup>1\*</sup>, Mutawaqil Bilah Tumanggor<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan**

***Corresponding Author\*: Saidmuhammadrizky31@gmail.com***

---

### **Abstrak**

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana kegiatan program employee gathering yang dilaksanakan oleh PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Unit Sutomo Lubuk Pakam. Apakah employee gathering berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kegiatan program employee gathering yang dilaksanakan oleh PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Unit Sutomo Lubuk Pakam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 15 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis data kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa program employee gathering sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Program ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Analisis; Employee Gathering; Kinerja; Karyawan.**

### ***Abstract***

*The formulation of the problem in this study is how the employee gathering program activities carried out by PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Unit Sutomo Lubuk Pakam. Is employee gathering related to improving employee performance. The purpose of this study was to determine the employee gathering program activities carried out by PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Unit Sutomo Lubuk Pakam. The sample in this study amounted to 15 employees. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and qualitative data analysis. The results of this study explain that the employee gathering program is closely related to improving employee performance. This program has a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords : Analysis; AnEmployee Gathering, Employee; Performance.***

## PENDAHULUAN

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kerja pegawainya. Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas penting manajer dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam melakukan penilaian kinerja secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang secara akurat.

Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak bergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa seseorang tidak akan bekerja kecuali mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian bersifat subjektif. Oleh karena itu laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya, jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatan lainnya maka kemampuan-kemampuan manusia dapat ditambah dan dikembangkan. Perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian untuk mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan-kemampuan para karyawan.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja karyawan masih digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, motivasi kerja terhadap sesama karyawan, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bank Syariah Indonesia mengadakan program kegiatan *Employee Gathering* yang dilakukan setiap tahunnya. Kegiatan *employee gathering* ini merupakan salah satu program kegiatan yang terdapat dalam *employee relations*. *Employee relations* dilakukan di dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu hubungan atau komunikasi, yang terjadi secara dua arah dengan baik antara pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya, dalam upaya membentuk dan membina kerjasama, dan hubungan yang harmonis diantara keduanya. *Employee relations* juga bertujuan untuk mencapai saling pengertian kerjasama, loyalitas antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan, sehingga terjadilah motivasi dan kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut.

*Employee gathering* merupakan sebuah acara liburan keluarga besar perusahaan. Acara *gathering outing*, sekarang menjadi program yang dibutuhkan bagi sebagian besar perusahaan/ kantor. Kegiatan ini merupakan acara liburan

perusahaan untuk staf/ karyawan. Program ini bermanfaat untuk mempererat hubungan sesama staf/ karyawan tanpa melihat jenjang dan kepangkatan.

Dalam konteks ini, PT. Bank Syariah Indonesia sebagai perusahaan pemberi jasa pelayanan keuangan kepada masyarakat merasa perlu untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan di perusahaan setelah melaksanakan kegiatan *employee gathering* yang dilaksanakan oleh perusahaan, peneliti ingin melihat apakah ada keterkaitan antara program *employee gathering* dengan kualitas kinerja karyawan, maka penulis membuat sebuah penelitian yang diberi judul “Analisis Program Employee Gathering Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (Persero)Unit Sutomo Lubuk Pakam”.

## **METODE PENELITIAN**

Nanang Martono (2015:131) menjelaskan “Desain penelitian adalah rencana kegiatan yang mencakup berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian”.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan berbagai pendekatan metodologis berdasarkan bermacam-macam kaidah teori.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Observasi Partisipatif Pasif dan Wawancara. Menurut Sugiyono (2019:201), observasi partisipatif atau observasi partisipan merupakan teknik pengumpulan data yang paling lazim dipakai dalam penelitian kualitatif, dalam observasi ini peneliti mendatangi PT. Bank Syariah Indonesia (Persero)Unit Sutomo Lubuk Pakam serta mengamati kegiatan yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia (Persero)Unit Sutomo Lubuk Pakam.

Wawancara dilakukan karena ada beberapa bagian data yang tidak mungkin ditemukan pada observasi partisipatorik. Pada wawancara mendalam ini peneliti akan mewawancarai satu persatu staf humas secara *face to face*. Humas akan diberikan beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian ini, namun peneliti tidak harus terfokus kepada draft yang telah disusun, artinya wawancara ini bisa menanyakan hal-hal yang dirasa perlu dan bersifat mendalam walaupun tidak terdapat dalam draft pertanyaan. Tujuannya adalah supaya wawancara yang dilakukan betul-betul mendapatkan data yang konkret serta dapat diketahui peneliti secara terperinci.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yaitu metode penelitian khusus fokus kompleks dan luas bersifat subjektif dan menyeluruh. Adapun tujuan dari analisis kualitatif yaitu menemukan makna dari data yang dianalisis, seluruh teknik analisis menggunakan content (isi makna) sebagai klimaks dari rangkaian analisisnya. Oleh karena itu, analisis data

kualitatif lebih menjelaskan fakta dalam dan lebih menjelaskan hal-hal yang tidak dipertontonkan objek penelitian kepada orang luar (Bungin, 2011: 67-68).

Merujuk dari pemahaman di atas maka peneliti menganalisis data tersebut berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara mendalam yang dilakukan kepada seluruh direksi karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Unit Sutomo Lubuk Pakam yang digambarkan dalam kata-kata atau kalimat. Hasil wawancara mendalam tersebut tidak akan ditambah atau dikurangi, akan tetapi dalam penjabarannya peneliti akan menggambarkannya serta menafsirkannya berdasarkan logika ilmiah.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif, yaitu metode penelitian yang memiliki fokus kompleks dan luas bersifat subjektif dan menyeluruh. Analisis data kualitatif dimulai dengan menganalisis berbagai data yang didapat penulis dari lapangan yaitu berupa kalimat-kalimat atau pertanyaan-pertanyaan, dokumen-dokumen maupun catatan. Salah satu yang dianjurkan ialah mengikuti langkah seperti yang dikemukakan oleh Nanang Martono (20017: 145) yaitu sebagai berikut:

#### a) Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, bermula dari awal sampai akhir periode penelitian.

Reduksi dilakukan dengan cara membuat ringkasan data, menelusuri temuan yang tersebar mengenai strategi kegiatan *employee gathering* dari hasil wawancara dengan informan dan studi literatur, kemudian dilakukan interpretasi secara mendalam mengenai hubungan antara teori dan fakta yang terjadi dan mengikutsertakan kutipan-kutipan (*direct quotations*) dari para narasumber.

#### b) Penyajian data

Sekumpulan informan tersusun yang member kemungkinan untuk mengambil simpulan dan pengambilan data berupa tabel dan bagan, tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan mengambil simpulan dan saran yang tepat, oleh karena itu sajian data harus tertata secara apik.

Tujuan dari tahap ini adalah mensistematiskan dan menyederhanakan informasi yang beragam dalam kesatuan bentuk yang disederhanakan, selektif atau konfiguratif sehingga lebih mudah dipahami. Langkah ini memungkinkan peneliti memahami hal-hal yang terjadi yang muncul dalam kurun waktu penelitian dilakukan.

#### c) Mengambil simpulan/Verifikasi

Peneliti yang menggunakan penelitian kualitatif memutuskan apakah makna sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang memungkinkan. Kesimpulan penelitian berdasarkan reduksi dan penyajian data yang telah dilakukan tahap sebelumnya. Tahap awal simpulan masih bersifat longgar, kemudian diringkas lagi menjadi rinci dan mengakar.

Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dan menggunakan metode induktif karena itu penelitian ini tidak membuktikan hipotesis, tetapi lebih merupakan pembentukan abstraksi berdasarkan bagian-bagian yang telah dikumpulkan dan dikelompokkan. Berdasarkan proses ini, data dapat ditafsirkan dan diolah menjadi hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Penelitian

#### Hasil Wawancara

Dalam hal ini peneliti mengelompokkan informan kedalam 3 (tiga) kelompok, yakni orang-orang yang ikut andil dalam perusahaan tersebut.

**Tabel 1 Pengelompokkan Informan**

	Jabatan	Jumlah Informan
<b>Informan Kunci (Key Informan)</b>	<i>Branch Operasional</i>	1 (satu) orang
<b>Informan Utama</b>	<i>ODP, Bussines Banking Staff, Micro Banking Manager</i>	5 (lima) orang
<b>Informan Tambahan</b>	SATPAM	1 (satu) orang

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa orang yang merupakan bagian dari karyawan Bank Syariah Indonesia Unit Sutomo Lubuk Pakam. Meliputi bagian dari *Branch Operational* sebagai Informan Kunci penelitian karena jabatan tersebut merupakan orang yang dipercaya untuk mengatur dan mengontrol kinerja karyawan. Kemudian *Officer Development Program, Bussnines Banking Staff*, dan *Micro Banking Manager* menjadi Informan Utama karena jabatan tersebut merupakan jabatan yang berperan aktif dalam perusahaan, dan yang paling akhir ialah SATPAM sebagai Informan Pendukung yang memiliki tugas dan fungsi melakukan kegiatan pelayanan nasabah di Bank Syariah Indonesia Unit Sutomo Lubuk Pakam.

#### a. Informan Kunci

Informan kunci pada penelitian ini ialah *Branch Operational* karena ia merupakan Informan yang paham dan mengetahui tentang permasalahan

serta program dalam kegiatan *employee gathering*, dan jabatan ini juga mengetahui kondisi kinerja para karyawannya. Dalam penelitian ini, *Branch Operational* menyatakan bahwa kegiatan *employee gathering* signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan, dimana karyawan lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut *Branch Operational* yaitu Sary Ramayani menyatakan bahwa kegiatan ini sangat bermanfaat bagi perusahaan dimana sebagai wadah untuk *merefresh* diri para karyawan karena kegiatan *employee gathering* diisi dengan kegiatan yang menyenangkan dimana dalam kegiatan tersebut diadakan permainan (*games*) yang melatih kerjasama antar karyawan dan juga menjadi tempat untuk mendekatkan diri dengan semua karyawan tanpa ada perbedaan jabatan.

b. Informan Utama

Informan utama dalam penelitian ini ialah *Officer Development Program*, *Business Banking Staff*, dan *Micro Banking Manager* yang menjadi sasaran dalam penelitian karena merupakan orang-orang yang terlibat langsung dalam kegiatan *employee gathering* tersebut. Dalam penelitian ini para informan utama menyatakan bahwa kegiatan *employee gathering* sangat baik dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini dapat dirasakan para karyawan yang peneliti wawancarai, dimana para karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja, lebih giat dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, para karyawan juga menyatakan bahwa kegiatan ini dapat menumbuhkan rasa bangga terhadap perusahaan karena menjadi salah satu bagian dari perusahaan. Kegiatan *employee gathering* juga dapat mempererat hubungan para karyawan, dimana para karyawan merasa lebih kompak dengan diadakannya kegiatan ini.

c. Informan Pendukung

Informan pendukung dalam penelitian ini ialah SATPAM, dimana SATPAM merupakan orang yang membantu dalam pelayanan nasabah, dan merupakan salah satu karyawan yang tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan teknis di perusahaan. Menurut salah seorang SATPAM di Bank Syariah Indonesia Unit Sutomo Lubuk Pakam menyatakan bahwa ia dapat melihat langsung perubahan diri para karyawan, dimana yang paling utama ialah para karyawan menjadi lebih kompak, hal ini menyatakan bahwa kegiatan *employee gathering* dapat mempererat hubungan antarkaryawan. Kegiatan ini diisi dengan permainan (*games*) yang dapat *merefresh* diri para karyawan. Kemudian ia menyatakan bahwa para karyawan datang lebih pagi dan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

## **Pembahasan Penelitian**

### **Hasil Wawancara**

Analisis program *employee gathering* ini dilakukan untuk mengetahui persiapan serta pelaksanaan program *employee gathering*, hasil dari kegiatan program *employee gathering* yang tercipta untuk meningkatkan kinerja karyawan dan peranan program *employee gathering* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Persero). Keberhasilan dari program *employee gathering* akan berpengaruh dari bagaimana bentuk penyelenggaraan yang diberikan oleh PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) untuk menganalisis kebutuhan dan keinginan para karyawan akan penyelenggaraan program *employee gathering*.

Disamping itu, program *employee gathering* merupakan satu ajang dimana komunikasi antara manajemen dengan seluruh karyawan tercipta karena pada saat pelaksanaan program *employee gathering* seluruh manajemen beserta karyawan berkumpul sehingga menciptakan komunikasi secara langsung, seperti yang dikemukakan Anggoro (2014 : 230) pada umumnya, komunikasi pegawai yang baik akan mampu meningkatkan produktifitas. hal itu bisa tercipta bukan hanya karena seluruh karyawan bekerja lebih keras, akan tetapi yang lebih penting dari itu, karena mereka bekerja lebih sungguh sungguh, lebih ikhlas, lebih bersemangat, lebih terampil, dan lebih efisien. kalau hal-hal tersebut bisa diwujudkan maka jumlah produk yang rusak, keluhan para konsumen, dan pengembalian produk yang kurang bermutu akan jauh lebih berkurang. Dalam program *employee gathering* ini atau cara *employee gathering* lainnya dari pihak *top level management* mengenai produk, kinerja perusahaan, *target* perusahaan, dan lainnya yang selama ini belum tersampaikan secara menyeluruh kepada seluruh jajaran karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Persero).

### **Implementasi Program *Employee Gathering***

Pelaksanaan program *employee gathering* akan berjalan dengan baik apabila implementasinya di eksekusi dengan baik. Pihak *Human Resources Department* terutama di bagian *Human Resources Business Partner* harus benar-benar mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan *employee gathering* agar pelaksanaannya, manfaat serta tujuannya dapat terselenggara dan terlaksana dengan baik dan benar, karena kegagalan dalam pengimplementasian pelaksanaan program *employee gathering* dapat mengakibatkan pelaksanaan program *employee gathering* atau kurang efektif dan kegagalan dari pengimplementasian dapat berpengaruh terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **Pelaksanaan Program *Employee Gathering***

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengenai pelaksanaan program *employee gathering* di PT. Bank Syariah Indonesia bahwa pelaksanaan program *employee gathering* diawali dengan pembentukan panitia acara, pengajuan proposal kepada pihak yang menjalin kerjasama serta penyesuaian jadwal pelaksanaan program *employee gathering*. Menurut Pudjiastuti (2015:23) pada dasarnya pelaksanaan ajang khusus (dalam hal ini *employee gathering*) bisa diadakan dimana saja, yang penting cocok untuk *audience* (khalayak), baik indoor maupun outdoor. Pemilihan tempat juga memerlukan pengalaman, keratifitas, dan penelitian yang mendalam. Tempat merupakan elemen utama yang harus diperhatikan.

## **Faktor-Faktor dalam Program *Employee Gathering***

### **a. Faktor Pendukung Program *Employee Gathering***

Di dalam pelaksanaan program *employee gathering* terdapat faktor-faktor pendukung yang mendukung keberlangsungan program *employee gathering*. Faktor-faktor ini antara lain *internal* dari PT. Bank Syariah Indonesia itu sendiri yang mendukung penyelenggaraan acara *employee gathering*, pihak diluar perusahaan yang telah bekerjasama untuk mendukung keberlangsungan acara dan fasilitas-fasilitas pendukung acara.

#### **1) Dukungan Perusahaan**

Dukungan dari perusahaan yang diberikan oleh PT. Bank Syariah Indonesia sangat menunjang keberlangsungan program *employee gathering*. Dukungan perusahaan biasanya dengan penyediaan *budget* dan dukungan itu telah diatur oleh manajemen. Disamping dukungan financial, adapun dukungan untuk kerjasama dengan pihak lain, seperti pendapat menurut Goldblatt (2016) yang menyatakan bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam mendukung acara harus dikoordinasi oleh manajer acara, akan tetapi pihak mana saja yang akan terlibat tergantung pada bentuk dan besarnya acara, ada yang melibatkan banyak pihak dan ada pula yang hanya melibatkan beberapa pihak saja.

#### **2) Dukungan Pihak Luar**

Penyelenggaraan program *employee gathering* akan berjalan lancar sesuai rencana apabila mendapat dukungan dari pihak diluar perusahaan. PT. Bank Syariah Indonesia melakukan kerjasama dengan pihak luar dalam hal dukungan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program *employee gathering*. PT. Bank Syariah Indonesia membangun hubungan dengan beberapa pihak luar yang menurutnya tepat dalam menyediakan kebutuhan fasilitas acara *employee gathering*. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Pudjiastuti (2015:95) bahwa *employee gathering* dalam pelaksanaannya akan melibatkan banyak pihak, terutama untuk acara-acara besar.



## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis program *employee gathering* yang dilaksanakan di PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Unit sutomo Lubuk Pakam, bahwa adanya faktor pendukung dan penghambat yang masing masing berasal dari internal maupun eksternal. Faktor pendukung seperti anggaran yang memadai untuk dilaksanakannya program *employee gathering* dan faktor penghambat seperti waktu yang masih bertabrakan dengan kegiatan lain
2. Program *employee gathering* mampu menciptakan hubungan antarkaryawan lebih harmonis sehingga ada upaya dalam peningkatan kinerja karyawan dari para karyawan untuk perusahaan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Saran Akademis  
Peneliti berharap penelitian ini dapat dilanjutkan oleh mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UMN terutama dalam bidang Ilmu Manajemen namun juga dapat dilanjutkan ke kalangan yang lebih luas dan berbeda demi menambah pengetahuan tentang analisis program *employee gathering* dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun adanya penelitian yang berbeda juga dapat menambah referensi dan memperkaya penelitian serupa serta dapat dimanfaatkan untuk calon penelitian berikutnya.
2. Saran Bagi Perusahaan  
Peneliti berharap kegiatan *employee gathering* yang sudah berjalan setiap tahunnya akan selalu diterapkan secara rutin dan melaksanakan kegiatan dengan lebih baik lagi, dengan adanya kegiatan ini merupakan hal penting mengingat kegiatan *employee gathering* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana akan berdampak dengan kinerja karyawan tersebut, yang akan membuat perusahaan memiliki karyawan yang lebih produktif dan lebih berkompeten lagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Setyosari, Punaji. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana
- Arikunto. Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Martono, Nanang. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ardianto. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Grasindo Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Efendy, Marihot. 2015. *Manajemen Public Relations: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti
- Manulang. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia
- Ruslan, Rusady. 2013. *Public Realtion*. Edisi Revisi ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Salim, Hayat. 2014. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Doni Bachtiar. 2012. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di klaten*. Jurnal Manajemen. Vol 9
- Febriansyah, M. R. 2014. *Employee Gathering Perusahaan Global Entrepreneur Teknologi Solutions Dalam Menjalin Hubungan yang Baik Antar Karyawan*. SNIPTEK 1-8
- Pramelani. 2019. *Program Employee Gathering "Satukan Hati Selaraskan Tujuan" Dalam Menjalin Hubungan Baik Karywan*. EJournal BSI. Vol.19
- Purbaya Jati. 2018. *Analisis Program Family Day dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bismis. Vol.54
- Risma Kartika. 2016. *Penerapan Program Employee Relations dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia (Persero) Puslitbang*. Jurnal Komunikasi. Vol.23 No.2
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Raharjo Semarang*. Management Analysis Journal. Vol.2 No.2
- Dedy Firmansyah. 2016. *Prediktor Kinerja Karyawan Le Jardin Boutique Villa Seminyak*. E-Journal Manajemen Unud, Vol.5 No.4.
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). *Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss*. AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 14-22. From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Elazhari, 2021. *Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai*, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53. From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>
- Khairruddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). *Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen*. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83. From <Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773>
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), *Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya*, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196. From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), *Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria*, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182. From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI(2021) *Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia*; AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4,2021 (hal.316-333).