



Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten

Sigit Purnomo¹, Arman Syah², Budhi Prabowo³, Elizabeth Tika Kristina Hartuti⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

Email: Unpam02152@unpam.ac.id ; unpam02017@unpam.ac.id ; dosen02034@unpam.ac.id ; dosen01503@unpam.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 30 Maret 2021

Direvisi: 10 April 2021

Dipublikasikan: April 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5905942

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of Reward on Employee Performance, the effect of Punishment on Employee Performance, and to determine the effect of Reward and Punishment together on Employee Performance at the International Airport Hotel. The research methodology used by the author is quantitative methods, data collection methods by distributing questionnaires which are then processed using regression analysis. The population and sample in this study were all employees at the International Airport Hotel with a total of 98 employees. While the data analysis used in the form of validity and reliability tests. Linear regression test, correlation test, determination test and hypothesis testing using t test (partial), F test (simultaneous). The results of the research on the correlation test of 0.921 which shows that there is a very strong relationship and the value of determination is 0.848, meaning that the contribution of Reward and Punishment variables on Employee Performance is 84.8%. The simple linear regression test is $Y=3.372+0.642X_1$ and $Y=3.774+0.914X_2$, meaning that the increase in the Reward variable on Employee Performance is 0.642 or 64.2% and the increase in the Punishment variable on Employee Performance is 0.914 or 91.4%. The results of the t-test (partial) for the Reward variable have a t-count value of 3.159 > t-table 1.665 and a value of 0.002 < 0.05 and the Punishment variable has a t-value of 8.214 > t-table 1.665 with a significant value of 0.000 < 0.05. Based on the results of the F test (simultaneous) F-count 265.856 > F-table 3.09 and a significant value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. This means that the Reward and Punishment variables simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the International Airport Hotel.

Keywords: Punishment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Permasalahan Covid-19 adalah merupakan krisis global yang menghantam kehidupan sektor industri secara menyeluruh, khususnya sektor hotel dan

restoran. Tingkat hunian okupansi hotel rata-rata seluruh anggota Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) secara nasional dibawah 9%, kondisi ini jelas sangat mematikan jalannya

operasional industri perhotelan. Sektor perhotelan termasuk yang paling parah terkena dampak pandemi covid-19, satu persatu hotel dan restoran tutup sementara dan para karyawan dirumahkan atau cuti tak ditanggung, sebagian besar terjadi di Bali, Jabar, DKI Jakarta, Banten, Manado, Sumut, Sumbar, Kaltim dan lainnya.

Sebagai gambaran umum tentang *Reward* yang didapatkan dari HRD Bandara International Hotel, perusahaan tersebut menerapkan penghargaan *employee of the month* bagi karyawan yang paling berprestasi setiap bulannya, kenaikan gaji, dan dipromosikan dengan penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Sistem *Reward* yang diterapkan dalam perusahaan ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari perusahaan sehingga *Reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian *Reward* disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan insentif atau juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain prestasi kerja dalam memberikan kenaikan gaji pada karyawannya, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum di masa pandemik covid-19. Kondisi Hotel pada saat pengalihan pimpinan lama ke baru masih dalam masa orientasi, dengan kondisi tersebut maka pemberian *Reward* terlebih khusus *Reward financial* belum begitu efektif. Berikut adalah data *Reward* yang di berikan oleh pihak manajemen Bandara International Hotel kepada para kayawannya.

Tabel 1. Data *Reward* Karyawan Bandara International Hotel (Tahun 2020)

N o	Jenis <i>Reward</i>	Jumlah Karyaw an	Jumlah Peneri ma <i>Reward</i>	Persent ase (%)
1	<i>Employee of The Month</i>	98	20	20,4%

2	Kenaika n Gaji	98	25	25,5%
3	Promosi	98	10	10,2%
4	Voucher Hadiah	98	21	21,4%
5	Menamb ah Jatah Cuti	98	26	26,5%

Sumber: HRD Bandara International Hotel, 2021.

Berdasarkan data di atas karyawan yang mendapatkan *Reward* yaitu jenis *Reward* menambah jatah cuti sebanyak 26 orang atau sebesar 26,5% selama tahun 2020, jumlah karyawan yang mendapatkan *Reward* dengan jenis kenaikan gaji sebanyak 25 orang atau sebesar 25,5%, *voucher* hadiah sebanyak 21 orang atau sebesar 21,4%, karyawan yang mendapatkan jenis *Reward Employee of The Month* sebanyak 20 orang atau sebesar 20,4%, dan karyawan yang mendapatkan *Reward* mendapatkan promosi hanya 10 orang atau sebesar 10,2% yang merupakan data *Reward* karyawan terkecil. Hal ini perlu perhatian khusus dari pimpinan terkait dengan masih rendahnya karyawan yang bisa di promosikan.

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula

karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *Reward and Punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

Punishment yang telah diterapkan di Bandara International Hotel tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, selain itu adanya demosi (turun pangkat), serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bandara International Hotel, karena telah menerapkan sistem *Reward* dan *punishment* dalam sistem kerjanya. Berikut adalah data dan jenis *Punishment* yang ada di Bandara International Hotel Tangerang berdasarkan data yang diperoleh dari HRD.

Tabel 2. Data *Punishment* Karyawan

N	Jenis <i>Punishment</i>	Jumlah Karyawan	Jumlah Penerima <i>Punishment</i>	Persentase (%)
1	Sanksi Berat	98	7	7,1%
2	Sanksi Sedang	98	12	12,2%
3	Sanksi Ringan	98	17	17,3%

Sumber: HRD Bandara International Hotel, 2021.

Berdasarkan data di atas dapat di jelaskan bahwa karyawan yang menerima

sanksi ringan paling banyak jumlahnya yaitu sebanyak 17 karyawan atau sebesar 17,3%, karyawan yang menerima sanksi sedang sebanyak 12 karyawan atau sebesar 12,2%, dan karyawan yang menerima sanksi berat sebanyak 7 karyawan atau sebesar 7,1% selama tahun 2020. Menurut HRD Bandara Internasional Hotel Tangerang, karyawan yang menerima sanksi berat berupa penurunan jabatan sebanyak 3 karyawan dan yang di bebaskan dari jabatan atau PHK sebanyak 1 karyawan. Sementara sanksi sedang berupa pemotongan gaji dan penundaan promosi. Untuk sanksi ringan hanya bentuk teguran secara lisan ataupun secara tulisan.

Kondisi persaingan jasa perhotelan di masa Era Normal Baru menuntut banyak perbaikan dan pelayanan prima agar dapat memberikan kepuasan tamu, terlebih banyak perusahaan jasa perhotelan yang berlomba-lomba meluncurkan pelayanan perhotelan terbaru yang dapat memberikan kemudahan bagi para konsumen. Oleh karena itu pihak manajemen Bandara International Hotel merasa kinerja para karyawannya yang ada saat ini dirasa belum optimal dan perlu terus ditingkatkan serta dikembangkan agar mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi tamu hotel.

Melihat pada faktanya, Bandara International Hotel menyadari untuk dapat bersaing maka tidak dapat cepat berpuas diri terutama kinerja para karyawannya saat ini. Dinamisnya persaingan antar perusahaan jasa perhotelan merasa secara keseluruhan kinerja para karyawan belum optimal dan maksimal. Oleh karena itu, Bandara International Hotel merasa perlu untuk terus mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan segenap kemampuan terbaik mereka agar mampu mengiringi Bandara International Hotel dalam

persaingan dan menghantarkan pada kesuksesan di Era Normal Baru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Handoko (2015:135). Kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Untuk mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan. Berikut adalah data pencapaian kinerja karyawan Bandara International Hotel tahun 2020/2021 pada pandemi covid-19 menuju Era Normal Baru.

Tabel 3. Data Kamar Terjual Pada Bandara International Hotel Tangerang (Selama 6 Bulan)

Bulan/Tahun	Jumlah Kamar Tersedia	Jumlah Kamar Terjual	Persentase
Oktober/2020	6.200	2.400	39%
November/2020	5.821	1.950	33%
Desember/2020	5.995	2.100	35%
Januari/2021	6.021	3.300	55%
Februari/2021	5.993	3.090	52%
Maret/2021	6.210	3.480	56%
Rata-Rata	6.040	2.720	45%

Sumber: Bagian Pemasaran Bandara International Hotel, 2021.

Berdasarkan data *Room Occupancy* yang didapat dari bagian pemasaran Bandara International Hotel di atas terlihat bahwa *Room Occupancy* pada bulan Oktober 2020 sebesar 39%, pada bulan November 2020 jumlah kamar terjual turun

menjadi 33%, pada bulan Desember 2020 naik menjadi 35% dari jumlah kamar tersedia. Pada bulan Januari 2021 mengalami kenaikan yang signifikan hunian kamar atau jumlah kamar yang terjual yaitu sebesar 55%, pada bulan Februari turun menjadi 52% dan pada bulan Maret naik kembali sebesar 56%. Pencapaian kinerja karyawan Hotel Bandara Internasional Tangerang bisa dilihat dari tingkat hunian kamar atau jumlah kamar yang terjual per bulannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Reward

Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil uang sebagai kompensasi atas kontribusi pekerja pada sasaran organisasi/kompensasi sebagai *financial Reward* yang terdiri dari : *membership and seniority-based Reward, job status-based Reward, Competensi-based Reward dan performance-based Reward (individual Reward, team Reward dan organizatinal Reward* diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan *insentif*, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjaannya. Dengan kata lain, perusahaan memberikan penghargaan atau *Reward* Wibowo (2016:306).

2. Punishment

Menurut Irmayanti (2013), *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Sedangkan menurut Purnama (2015) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Punishment* merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan.

(menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan.

3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dan organisai. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2015:63).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah Kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:5) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana pengaruh variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut untuk menjawab rumusan masalah yang sebelumnya dibahas pada bab satu dan juga mempresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dilakukan pembahasan terkait hasil

temuan-temuan dalam penelitian sebagai berikut:

a. Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji deskriptif, diketahui variabel *Reward* ditandai dengan banyaknya pernyataan yang dijawab dengan kata setuju sebanyak 316 atau sebesar 32,2% dan yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 500 dari total jumlah skor atau dengan prosentase sebesar 51,0% dengan skor rata-rata sebesar 4,14 atau dengan kategori baik. Artinya responden mempunyai persepsi bahwa *Reward* yang ada saat ini pada Bandara Internasional Hotel Tangerang yang dirasakan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Mengacu pada uji statistik t dapat diketahui variabel *Reward* memiliki nilai t hitung $3,159 > t$ tabel 1,985. Hal ini berarti secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, jika nilai *Reward* naik maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

b. Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji deskriptif, variabel *Punishment* ditandai dengan banyaknya pernyataan yang dijawab dengan kata sangat setuju sebanyak 185 atau sebesar 27,0% dan yang menjawab dengan setuju sebanyak 393 dari total jumlah skor atau dengan prosentase sebesar 57,3% dengan nilai total skor rata-rata sebesar 4,06 atau dengan kategori

baik. Artinya responden mempunyai persepsi bahwa *Punishment* pada Bandara Internasional Hotel Tangerang yang dirasakan sudah sesuai dengan yang diharapkan atau dengan kategori baik.

Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel *Punishment* memiliki nilai t hitung $8,214 > t$ tabel $1,985$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, jika nilai variabel *Punishment* naik maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

c. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji deskriptif, diketahui variabel Kinerja Karyawan ditandai dengan banyaknya pernyataan yang dijawab dengan kata sangat setuju sebanyak 207 atau sebesar 26,4% dan yang menjawab dengan setuju sebanyak 455 dari total jumlah skor atau dengan prosentase sebesar 58,0% dengan total rata-rata sebesar 4,08 atau dengan kategori baik. Artinya responden mempunyai persepsi bahwa kinerja karyawan saat ini sudah sesuai dengan yang di harapkan oleh karyawan yang bekerja pada Bandara Internasional Hotel Tangerang.

Hasil uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $265,856 > F$ -tabel $3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 98 dari sampel yang sudah ditentukan yaitu karyawan pada Bandara Internasional Hotel Tangerang. Berdasarkan pada data permasalahan dengan menggunakan model regresi uji statistik maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel *Reward* memiliki nilai t hitung $3,159 > t$ tabel $1,985$. Hal ini berarti secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan..
2. Pengaruh *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel *Punishment* memiliki nilai t hitung $8,214 > t$ tabel $1,985$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, jika nilai variabel *Punishment* naik maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $265,856 > F\text{-tabel } 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bandara Internasional Hotel Tangerang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dengan nilai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Reward* pada indikator gaji mendapatkan 3,71 skor terendah dengan butir pernyataan No. 2 yaitu “saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji, oleh karena itu perusahaan harus ada perbaikan dengan menambah pada imbalan atau rewards sebagai penunjang yang dapat memacu kinerja karyawan kedepan makin baik.
2. Variabel *Punishment* pada indikator hukuman sedang mendapatkan respon dengan skor terendah dengan nilai 3,89 pada pernyataan No. 4 oleh karena itu “perusahaan memerikan hukuman kepada karyawan dengan alasan yang jelas”, sehingga pihak perusahaan wajib memberikan detail hukuman dan pelanggaran yang dilakukan oleh setiap karyawan sehingga karyawan mengetahui segala bentuk pelanggaran atau kesalahan yang mereka lakukan agar dapat disesuaikan dengan tingkatan hukuman yang diterima.
3. Variabel Kinerja Karyawan pada indikator kualitas kerja mendapat

respon dengan skor terendah dengan nilai 3,96 pada pernyataan No.3, yakni “saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekejaan”, disini perusahaan wajib memberikan atau memfasilitasi keperluan karyawan guna penunjang peningkatan kinerja semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: Erlangga.
- Handoko T. Hani. (2015). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Harsoni. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan*. Universitas medan area ISSN: 148320275.
- Hasibuan, Malayu.SP. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke Empat Belas. Jakarta. Haji Masagung.
- Irfan Rizka Akbar1, Desi Prasetyani dan Nariah. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta Universitas Pamulang*. ISSN: 2622-9935.
- Kadarisman. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Jakarta. Rajawali Press.
- Mangkunegara, A.,P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, cetakan ke-8. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.)*, *National Conference of*

Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia Jakarta, ISSN No: 2622 – 7436.

- Raymond Suak, Adolfina, dan Yantje Uhing. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal.1050-1059. ISSN:2303-1174.
- Rivai. V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi. Aplikasi*. Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia. Pren hall Indo.
- Siagian, S., P. (2014). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Penerbit: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta.
- Sunyoto. Danang. (2016). *Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori. Kuesioner. Alat Statistik. dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta. Penerbit: Rajawali Pers.