

Analysis of the Influence of the Work Environment and Rewards on Employee Performance at PT. MIFA Bersaudara Jakarta

I Made Aryata^{1*}, Rudy Bodewyn Mangasa Tua², Cornelia Dumarya Manik³

Universitas Pamulang

Corresponding Author: dosen01210@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Work Environment, Rewards, Employee Performance

Received : 20 June

Revised : 26 July

Accepted: 29 August

©2023 Aryata, Tua, Manik: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and rewards on employee performance at PT. Mifa Bersaudara Jakarta both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was a Slovin sample with a sample of 100 respondents. From the results of the research conducted, it is known that the work environment and rewards have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. From the results of the multiple regression analysis, it is known that the regression function $Y = 20.947 + 0.155X_1 + 0.353X_2$ with a correlation value of 0.511 where the work environment and motivation only have an influence of 26.1% on employee performance and the rest is influenced by other factors.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MIFA Bersaudara Jakarta

I Made Aryata^{1*}, Rudy Bodewyn Mangasa Tua², Cornelia Dumarya Manik³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: dosen01210@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Penghargaan, Kinerja Karyawan

Received : 20 Juni

Revised : 26 Juli

Accepted: 29 Agustus

©2023 Aryata, Tua, Manik:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mifa Bersaudara Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sample slovin menggunakan dengan sampel sebanyak 100 responden. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja dan penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara partial maupun simultan. Dari hasil Analisa regresi berganda diketahui fungsi regresi $Y = 20,947 + 0,155X_1 + 0,353X_2$ dengan nilai korelasi sebesar 0,511 dimana lingkungan kerja dan motivasi hanya berpengaruh sebesar 26,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PENDAHULUAN

PT Mifa Bersaudara (“MIFA” atau “Perseroan”) merupakan salah satu entitas anak PT Media Djaya Bersama yang didirikan pada tahun 2002. Sejak awal pendirian sampai dengan saat ini, MIFA menjalankan kegiatan operasi pertambangan batu bara yang terintegrasi di wilayah Aceh Barat, Provinsi Aceh. Aktivitas penambangan MIFA dilakukan secara mandiri yang mencakup seluruh kegiatan dari hulu sampai ke hilir, yakni mulai dari area tambang hingga ke pelabuhan khusus. Untuk mendukung kegiatan operasional penambangan sehari-hari, MIFA telah membangun fasilitas dan infrastruktur, seperti fasilitas operasional tambang, pemecah batu bara (coal crushing plant), jalan angkut khusus (hauling road) batu bara, hingga membangun sistem pemuatan batu bara curah ke kapal tongkang menuju Terminal Khusus Batu Bara PT Mifa Bersaudara yang berada di Pesisir Pantai Peunaga Cut Ujong, Kabupaten Aceh Barat.

Bisnis pertambangan merupakan bisnis yang sangat menarik dimana produk batubara yang dihasilkan banyak digunakan diberbagai industri salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU). Penggunaan batubara oleh PLTU dalam menghasilkan listrik sangatlah besar hal ini tentu menarik banyak Perusahaan batubara untuk menawarkan produk batubaranya untuk dapat digunakan oleh PLTU. Hal ini tentu membuat banyaknya Perusahaan batubara harus bersaing untuk dapat memberikan batubara dengan kualitas terbaik dengan harga kompetitif.

Tentunya untuk dapat menghadapi persaingan bisnis saat ini, Perusahaan harus mampu menjaga kinerja dan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan dan perkembangan suatu organisasi.

Berdasarkan data yang didapatkan diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2022 bila dibandingkan tahun 2021 dimana pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2022 hanya sebesar 67%. Oleh karena itu penting bagi Perusahaan untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Table 1. Kinerja Karyawan PT MIFA

No	Kriteria	2021	2022
1	Kualitas Kerja	72%	70%
2	Kuantitas Kerja	64%	65%
3	Pengetahuan Kerja	73%	72%
4	Pelaksanaan Tugas	65%	62%
5	Tanggung Jawab	71%	64%
	Rata-Rata	69%	67%

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan Menurut Hariandja (2019:55) mengemukakan “kinerja

merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MIFA salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya". Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK DANAMON Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dimana dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser dimana dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Disisi lain faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penghargaan atau reward. Menurut Irham Fahmi (2016:64) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015:4-5) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja, reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putu Panca Adi Pratiwi Indah (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali dimana dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa sistem pemberian reward kepada trainee memiliki efek yang positif terhadap kinerja trainee. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mirna Herawati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian di PT Indo Dharma Transport) dimana dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport.

Dari penjelasan diatas maka judul penelitian yang diambil adalah Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MIFA Bersaudara Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air

conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya". Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Penerangan yang cukup, Lingkungan Kerja yang bersih, Tata warna, Keamanan di tempat kerja, Bunyi music, Suhu udara, dan Kelembaban udara.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. MIFA Bersaudara Jakarta.

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. MIFA Bersaudara Jakarta

Penghargaan (Reward)

Menurut Siagian (2015:4-5) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Menurut Satrohadiwiry (2010:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2017:357) indikator penghargaan/ reward dibagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut: Hasil dan tujuan yang diharapkan, Kriteria ukuran individu, Karakteristik/bentuk penghargaan, Tingkat keadilan penghargaan, dan Jarak waktu penghargaan diberikan.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Penghargaan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. MIFA Bersaudara Jakarta.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Penghargaan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. MIFA Bersaudara Jakarta

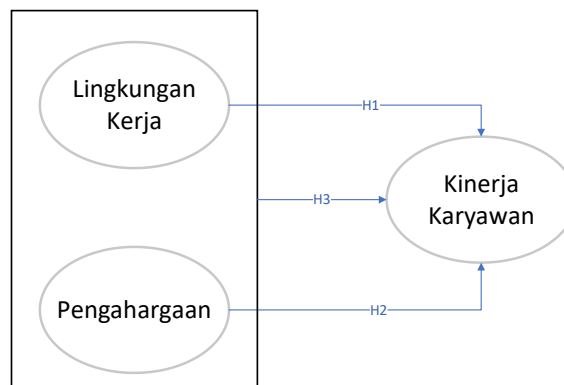
Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Fahmi (2016:226) mendefinisikan "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator menurut Robbin (2018:260) yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, kemandirian.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Penghargaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. MIFA Bersaudara Jakarta.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Penghargaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. MIFA Bersaudara Jakarta.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dalam penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen atau Bebas (X_1 dan X_2) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Penghargaan. Variabel Dependen atau Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang digunakan sebanyak 193 karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri. Adapun penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

Ne^2 : Tingkat kesalahan yang dipilih (10%)

Menurut rumus diatas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{193}{1 + (193 \times (0,1^2))}$$

$$n = \frac{193}{1 + (193 \times (0.01))}$$

$$n = \frac{193}{1 + 1,93}$$

$$n = \frac{193}{2,93}$$

$$n = 65,87$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang dilakukan menggunakan rumus slovin didapatkan jumlah sampel minimal sebanyak 65,87. Untuk mengantisipasi kuisioner yang tidak Kembali dan jawaban responden yang tidak lengkap maka peneliti menggunakan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Teknik Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alur penelitian sebagai berikut:

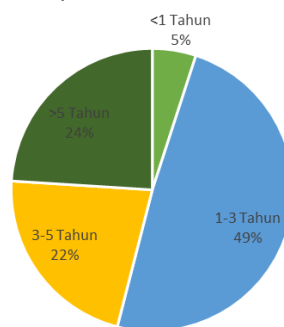
1. Analisa Deskriptif
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Normalitas
5. Analisa Korelasi dan Koefisien Determinasi
6. Analisis Regresi Linear
7. Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Deskriptif

Deskripsi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Adapun karakteristik responden dapat disajikan dalam gambar dibawah ini

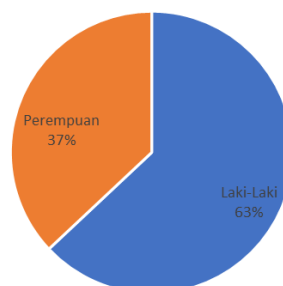
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa Sebagian besar responden telah bekerja di PT. MIFA selama 1-3 tahun dengan jumlah responden sebanyak 49%.

Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki degan jumlah responden sebanyak 63%.

2. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diketahui bahwa semua pernyataan kuisioner yang digunakan dalam indicator variabel dinyatakan valid hal ini diketahui nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel (0,194):

- Lingkungan Kerja : nilai r hitung yang dihasilkan berkisar dari 0,360 s.d 0,709
- Penghargaan : nilai r hitung yang dihasilkan berkisar dari 0,424 s.d 0,688
- Kinerja : nilai r hitung yang dihasilkan berkisar dari 0,412 s.d 0,606

3. Uji Reliabilitas

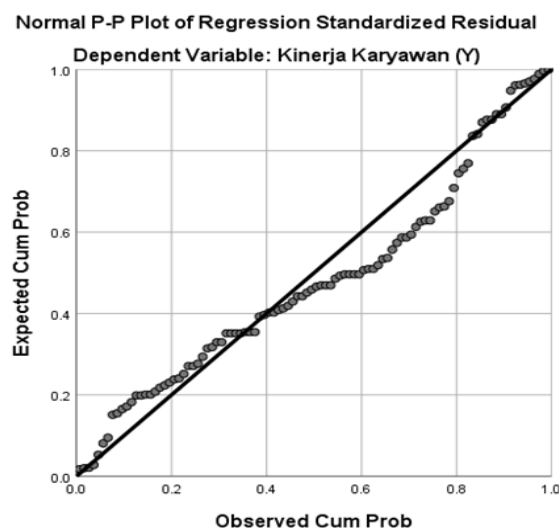
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), penghargaan (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing - masing variabel memiliki nilai Chronbatch Alpha $> 0,600$.

Table 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbatch Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,743	0,600	Reliabel
Penghargaan (X_2)	0,758	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,666	0,600	Reliabel

4. Uji Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Uji Normalitas

5. Analisa Korelasi dan Keofisien Determinasi

Berikut korelasi atau hubungan antar variabel sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Table 3. Uji Korelasi

Variabel	Korelasi	Koefisien Determinasi
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,402 (Sedang)	16,2%
Penghargaan terhadap Kinerja	0,495 (Sedang)	24,5%
Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja	0,511 (Sedang)	26,1%

6. Analisa Regresi Linear

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan didapatkan fungsi regresi linear sederhana dan regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Table 4. Analisa Regresi Linear

Variabel	Korelasi
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	$Y = 26,607 + 0,369X_1$
Penghargaan terhadap Kinerja	$Y = 23,619 + 0,448X_2$
Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja	$Y = 20,947 + 0,155X_1 + 0,353X_2$

7. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara partial maupun secara simultan.

Table 5. Uji Hipotesis t

Variabel	t hitung	t tabel	p value	Sig
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	4,350	1,660	0,000	0,05
Penghargaan terhadap Kinerja	5,637	1,660	0,000	0,05

Table 6. Uji Hipotesis F

Variabel	f hitung	f tabel	p value	Sig
Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja	17,130	3,09	0,000	0,05

PEMBAHASAN

1. Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki korelasi yang sedang terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 16,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel dan nilai p-value < sig.

2. Penghargaan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui bahwa Penghargaan memiliki korelasi yang sedang terhadap kinerja karyawan dimana penghargaan hanya memiliki pengaruh sebesar 24,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung > t-tabel dan nilai p-value < sig.

3. Lingkungan Kerja (X_1) dan Penghargaan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Penghargaan memiliki korelasi yang sedang terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 26,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f-hitung > f-tabel dan nilai p-value < sig.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Lingkungan Kerja dan Penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

PENELITIAN LANJUTAN

Banyaknya faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MIFA Bersaudara Jakarta dan keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang belum dilakukan penelitian guna mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MIFA Bersaudara Jakarta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini didukung oleh para pihak sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari, (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFPE.
- Alireza Rabi, (2015) The Impact Of Reward System On Human Resources Performance In Chain Stores (Case Study: Bama Chain Stores, Mashdad, IRAN) Vol. III, Issue 11, November 2015
- Ardana, I Komang dkk, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Aryata I Made, Marendra I Gede. (2023) Effect of Work Discipline on Employee Performance with Compensation as a Moderating Variable at PT Solusi Energy Nusantara Vol. 13 No.1 April 2023.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangg
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiry. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Dwi Maya Sari. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Repository.perpus.lainsalatiga.ac.id
- Edi Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kevin Tangkuman, (2015) Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) cabang Sulawesi Utara Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884- 895
- Metode Riset Pemasaran. Bandung: Alfabeta Suherman, Wawan, (2015). "Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan", Yogyakarta: FIK UN
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Muhammad Mansur, (2014) Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kreet PT PG Rajawali 1

Malang

Novita Dwi Jayanti, (2014) Peran Reward dan Punishment dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Bima Jaya

Rendra Maulana, (2016) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang Vol. 39 No.1 Oktober 2016

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.

Rosyid, Zaiful Moh. 2018 Reward & Punishment dalam Pendidikan. Malang: Literasi Nusantara.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Sri Mardiana, (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689

Stonner, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Sudjana, (2014). Metode Statistika, Bandung: Tarsido.

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta. Suhartanto, (2014).

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru