

The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance At PT Osi Electronics Manufacturing Solutions

Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Manufacturing Solutions

Aprida sinaga¹, Triana Ananda Rustam^{2*}

Universitas Putera Batam^{1,2,3}

Triana@puterabatam.ac.id¹, Pb190910083@upbatam.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to see the effect of reward and punishment on the performance of PT OSI Electronics manufacturing solutions employees. This study uses a quantitative approach that focuses on replication and development. Data processing in this study used the help of the SPSS application version 29. The population in this study were production department operator employees at PT OSI Electronics Manufacturing Solutions, especially in the external backend with a total of 291 employees with sampling according to the slovin formula so that 168 employees were respondents. . The data collection technique used in this study was by distributing questionnaires and then analyzing the data using multiple linear regression data techniques. Probability sampling is the way this research obtains data by using a sampling technique, namely simple random sampling. The results of this study indicate that rewards have a positive and significant impact on employee performance. This can be seen from the t count $8.278 > t$ table 1.654 with a significance level of $0.000 < 0.05$. punishment has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the t -value of $9.695 > 1.654$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. then there is a simultaneous positive and significant influence between reward and punishment on employee performance at pt osi electronics manufacturing solutions can be seen from the calculated f value of $100.397 > f$ table 3.05 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Testing the coefficient of determination shows that the r -squared result is 0.543 . it can be concluded that the reward and punishment variables can explain the employee performance variables as much as 54.3% and the remaining 45.7% are influenced by variables not included in this study. From the results obtained, it can be concluded that reward and punishment affect employee performance.

Keywords : *rewards; punishment; Employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics manufacturing solutions. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada replikasi dan pengembangan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan dari aplikasi spss versi 29. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan operator departemen produksi pada PT OSI Electronics manufacturing solutions khususnya di bagian backend external berjumlah 291 orang karyawan dengan pengambilan sampel menurut rumus slovin sehingga kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $8,278 > t$ tabel $1,654$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $9,695 > 1,654$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada pt osi electronics manufacturing solutions dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar $100,397 > f$ tabel $3,05$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa hasil r -squared adalah $0,543$. dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebanyak $54,3\%$ dan sisanya sebesar $45,7\%$ dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. mendapatkan responden sebanyak 168 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner selanjutnya akan di analisis data dengan menggunakan teknik data regresi linier berganda.

Probability sampling adalah cara penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan teknik pengambilan sample yaitu *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Reward, *Punishment*, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Era globalisasi merupakan era persaingan di mana perusahaan dituntut kompetitif agar bisa memenangkan persaingan. Faktor penting yang menjadi kunci utama perusahaan yaitu sumber daya manusia. (Hasibuan, 2018) sumber daya manusia merupakan keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki setiap orang atau individu. Sumber daya manusia merupakan penggerak perusahaan dalam aktivitas bisnis. Sumber daya manusia ini merupakan pion perusahaan dalam menghasilkan profit. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan semangat kerja yang tinggi bisa membantu perusahaan agar mendapat keuntungan yang maksimal. Kualitas sebuah perusahaan dilihat dari kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan tersebut (Nasution & Triana, 2023).

Reward adalah semua bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi, 2019). *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi. Maka dari itu *reward* adalah salah satu yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan

Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu atau ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2017:130). *Punishment* yang diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi stimulus bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Bandiyono dkk., 2021). Pemberian *reward* dan *punishment* ini diharapkan dapat berkesinambungan sehingga bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berimbas pada kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai Zainal, 2015:112). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Jika perusahaan memperhatikan karyawan serta menjaga karyawan sebagai salah satu aset perusahaan maka hak karyawan dapat terpenuhi dengan baik sehingga secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila seseorang karyawan terpenuhi hak-haknya maka ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan adalah tentang tepat waktu, efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan (Mentang, 2021).

2. Tinjauan Pustaka

Reward

Menurut Shields (2016:12) *reward* adalah bentuk pemberian perusahaan kepada karyawannya bentuk dari imbal jasa atas kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sejalan dengan itu Onsardi (2019) mendefinisikan *reward* adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. *Reward* dari perusahaan sebagai bentuk ucapan terima kasih atas kinerja karyawan yang sudah professional sesuai dengan posisi karyawan.

Tujuan *reward* menurut Nugroho dalam (Ismah dkk., 2023) agar dapat memnberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dari karyawan agar mencapai target yang ditetapkan perusahaan *Reward* yang diberikan berupa fisik ataupun non fisik yang membuat penerimanya merasa bangga. Berdasarkan beberapa definisi disimpulkan *reward* merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi kinerja.

Punishment

Menurut Astuti dkk., (2019) punishment merupakan konsekuensi negatif atas pekerjaan individu yang diberikan sesuai dengan aturan. Sejalan dengan itu Dymastara (2020) mendefinisikan punishment sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukanya perilaku tertentu. Selanjutnya punishment menurut Bandiyono dkk., (2021) didefinisikan sebagai hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.

Punishment sebagai perbuatan yang tidak menyenangkan, dalam arti lain adalah adanya pengetahuan dan pemahaman tentang aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja, ada pemberitahuan tentang larangan datang terlambat, tidak masuk kerja, dan larangan bercakap-cakap dengan rekan kerja selama jam kerja, ada disiplin dalam menegakkan peraturan di tempat kerja, dan ada teguran yang dilakukan berupa sanksi atau punishment yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak terulang kembali (Ismah dkk., 2023).

Kinerja karyawan

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja individu yang dicapai dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Rustandi & Rukhviyanti (2020) kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan oleh karyawan atas job desk yang sudah dilaksanakan dan sesuai dengan standar. Dan disampaikan lagi dalam (Latiep dkk., 2022) Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam (Ismah dkk., 2023) kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan. Kinerja akan dinilai oleh perusahaan dengan cara membandingkan hasil dan target yang ditentukan perusahaan. Dengan menilai kinerja, kita dapat tahu apa yang kurang atau apa yang dibutuhkan serta masalah apa yang dihadapi karyawan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi yang bertujuan untuk pengembangan perusahaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Osi Electronics manufacturing solutions dengan jumlah populasi adalah 291 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Probability Sampling dengan menggunakan metode Simple Random Sampling dikarenakan sampel yang dipilih tidak ada batasan pada populasi atau dipilih secara acak/random (Sugiyono., 2019). Maka dari itu didapatkan sampel sebanyak 168 orang karyawan dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dokumentasi dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan dengan *via google form* secara langsung kepada responden. Kuesioner yang sudah dibagikan pada responden akan diukur menggunakan skala likert yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5, dimana nilai 1 adalah sangat tidak sesuai/setuju, dan nilai 5 adalah sangat sesuai/setuju

Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan uji kualitas data menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas. uji asumsi klasik dengan metode uji normalitas, uji Multikolonieritas, dan uji Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui uji pengaruh dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Dan untuk uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Kriteria
Reward (X1)	X1.1	0,1515	0,918	Valid
	X1.2		0,946	Valid
	X1.3		0,911	Valid
	X1.4		0,941	Valid
	X1.5		0,943	Valid
	X1.6		0,929	Valid
	X1.7		0,742	Valid
	X1.8		0,901	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,1515	0,896	Valid
	X2.2		0,830	Valid
	X2.3		0,858	Valid
	X2.4		0,860	Valid
	X2.5		0,832	Valid
	X2.6		0,822	Valid
	X2.7		0,729	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,1515	0,924	Valid
	Y1.2		0,941	Valid
	Y1.3		0,920	Valid
	Y1.4		0,935	Valid
	Y1.5		0,934	Valid
	Y1.6		0,943	Valid
	Y1.7		0,940	Valid
	Y1.8		0,493	Valid
	Y1.9		0,410	Valid
	Y1.10		0,989	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SP22 29, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat masing-masing variabel memiliki nilai Rhitung > Rtabel (0,1515) dengan jumlah data 168 dinyatakan valid yang berarti setiap variabel dapat diuji lebih lanjut.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat apakah pernyataan setiap variabel dapat dipercaya. Kriteria pengujian menggunakan menggunakan cronbach's alpha jika > 60 berarti reliabel dan sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Kriteria
Reward (X1)	0,968	8	Reliabel
Punishment (X2)	0,926	7	
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	10	

Sumber : Hasil Olah Data SP22 29, 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 60 yang berarti setiap pernyataan dapat dipercaya.

Uji normalitas

Tabel 3. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			168
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.97729485
Most Extreme Differences	Absolute		.104
	Positive		.067
	Negative		-.104
Test Statistic			.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.131
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Olah Data SP22 29, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai Assymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,131 > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

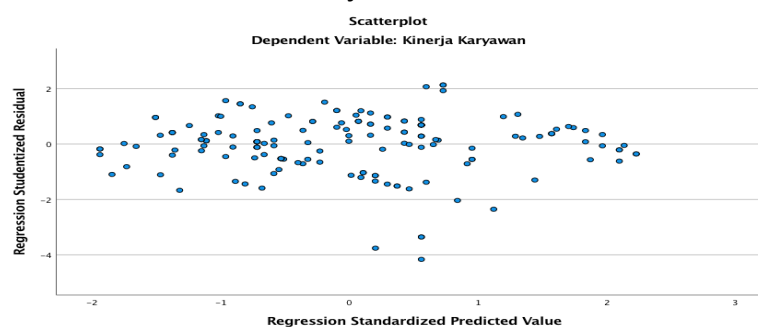
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.907	2.406	.793	.429		
	Reward	.515	.062	8.278	.000	.963	1.038
	Punishment	.722	.074	9.695	.000	.963	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SP22 29, 2023

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel saling berkaitan atau tidak. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai masing-masing variabel untuk tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SP22 29, 2023

Dari gambar yang disajikan menunjukkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk di satu titik yang berarti tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan dilakukannya beberapa uji analisis regresi linear adalah untuk membuktikan hipotesis pengaruh reward dan punishment baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda reward (X1), punishment (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis ini akan ditampilkan pada tabel berikut,

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1.907	2.406		.793	.429	
	Reward	.515	.062	.441	8.278	.000	.963 1.038
	Punishment	.722	.074	.517	9.695	.000	.963 1.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai persamaan regresi penelitian yaitu :

$$Y = 1,907 + 0,515X_1 + 0,722X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Reward

X₂ = Punishment

Arti dari persamaan regresi tersebut yaitu:

1. Konstanta bernilai 1,907 berarti jika variabel X diasumsikan 0 maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,907.
2. Koefisien regresi reward (X₁) sebesar 0,515 berarti jika variabel lain konstan, terjadi peningkatan 1 poin atau 1% maka reward (X₁) akan meningkat sebesar 0,515. Lebih lanjut terdapat hubungan positif reward dengan kinerja karyawan, jika reward meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi punishment (X₂) sebesar 0,722, berarti jika variabel lain konstan, terjadi peningkatan 1 poin atau 1% maka punishment (X₂) akan meningkat sebesar 0,722. Lebih lanjut terdapat hubungan positif antara punishment dengan kinerja karyawan, jika punishment meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat.

Uji F(Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5034.683	2	2517.341	100.397	.000 ^b
	Residual	4137.168	165	25.074		
	Total	9171.851	167			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Hasil Olah Data SP22 29, 2023

Berdasarkan tabel disajikan nilai F hitung sebesar 100,397 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,05 yang berarti $F_{hitung} 100,397 > F_{tabel} 3,05$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.741 ^a	.549	.543	.00737	.549	100.397	2	165	.000

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SP22 29, 2023

Berdasarkan tabel nilai R square 0,543 berarti variabel reward (X1), punishment (X2) dapat menrangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,3% sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel reward memiliki t hitung $8,278 > 1,654$ t tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Manufacturing Solutions. Hasil ini sejalan dengan penelitian Parandangi dkk., (2022) yaitu reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel punishment memiliki t hitung $9,695 > 1,654$ t tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Manufacturing Solutions. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ramadanita dkk (2020) secara parsial punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil yang dapat disimpulkan yaitu :

1. Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.
2. Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.
3. Berdasarkan uji F dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa Reward dan punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

Daftar Pustaka

- Bandiyono, A., Fahmi Hamzah, K., & Ainin Hidayat, N. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. Jurnal Ekonomi*, 26(1).
- Dymastara, E. S. (2020). *Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.

- Ismah, L., Hadi, S. P., Dewi, R. S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). Dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 12, Nomor 1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Persada.
- Latiep, I. F., Reski, A., Putri, F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2471. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan serta Implikasinya terhadap Kinerja. *JUIMA:Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1).
- Nasution, N., & Triana Ananda Rustam. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Sumber Arca Waja. *NUSANTARA:Jurnal pengetahuan Sosial*, 10(2).
- Onsardi, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Center for Open Science*, 1(1).
- Rivai Zainal, V. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. . PT. Raja Grafindo Persada.
- Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward, Second Edition*. Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. . ALFABETA.