

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN CV. MAHA TIRTA SINGARAJA

Ni Putu Erika Swandewi¹, Ni Made Rianita²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja²

ABSTRAK

Setiap organisasi menganggap penting untuk mengawasi kinerja karyawan karena merupakan faktor kunci dalam proses kerja yang berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan, baik positif maupun negatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Penghargaan terhadap kinerja karyawan di Percetakan CV Maha Tirta Singaraja. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 30 karyawan sebagai responden, dengan pendekatan total sampling. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Sistem Penghargaan (X3) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Percetakan CV Maha Tirta Singaraja. Singkatnya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, efektivitas gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang diterapkan, semakin baik kinerja karyawan.

Kata kunci: Karyawan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

ABSTRACT

Every organization deems it crucial to oversee employee performance since it plays a pivotal role in the overall company's performance, whether positively or negatively. The objective of this research is to explore the effects of Work Discipline, Leadership Style, and Reward System on employee performance at CV Maha Tirta Singaraja Printing. Data was gathered by surveying 30 employees who acted as respondents, employing a total sampling method. Multiple linear regression analysis was utilized. The analysis results reveal that the variables of Work Discipline (X1), Leadership Style (X2), and Reward System (X3) have a significant impact on employee performance at CV Maha Tirta Singaraja Printing. In summary, heightened levels of work discipline, effective leadership styles, and the implementation of a reward system contribute to improved employee performance.

Keywords: Employee, Work Discipline, Leadership Style

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tidak hanya tergantung pada Sumber Daya Alam, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh peran Sumber Daya Manusia dalam mengelola organisasi (Manullang, 2017). Kinerja karyawan bersifat individual karena kemampuan mereka berbeda-beda. Organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan karena manusia merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja dalam proses kerja. Menurut Fathoni (Safrina, 2017: 117) disiplin kerja adalah ketaatan seseorang terhadap aturan dan norma organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak, dengan tulus dan penuh komitmen.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, patuh terhadap peraturan, mampu bekerja sesuai waktu yang ditentukan, dan dapat berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja. Namun berdasarkan pengamatan peneliti masih ada karyawan percetakan

CV. Maha Tirta yang memiliki disiplin kerja yang rendah seperti adanya karyawan yang sering datang terlambat, duduk santai bermain handphone tanpa menyelesaikan terlebih dahulu apa yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga kadang target perusahaan tidak tercapai. Direktur/Manager Percetakan CV. Maha Tirta Singaraja menyatakan bahwa kinerja karyawan menurun dalam tiga tahun terakhir karena seringnya karyawan datang terlambat, yang terlihat dari data keterlambatan kerja yang tinggi pada Tabel 1.

Table 1. Daftar Jumlah Keterlambatan Karyawan

Tahun	Jumlah Keterlambatan			Total dalam 1 Tahun	Persentase
	2-5mnt	6-10mnt	11-15 mnt		
2020	7	5	3	10	0.33%
2021	8	5	4	9	0.30%
2022	6	3	4	11	0.37%
	Total			30	100%

Sumber: Manager Percetakan CV. Maha Tirta Singaraja 2023

Dapat terlihat bahwa ada beberapa karyawan yang terlambat datang bekerja paling banyak ditahun 2022 yaitu sebanyak 11 orang. Suryanta (2014) menyatakan bahwa komitmen rendah dalam organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab karyawan, yang tidak hanya disebabkan oleh karyawan sendiri, tetapi juga diakibatkan oleh gaya kepemimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan beragam dan dapat memengaruhi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka

Menurut Budi salah satu karyawan di percetakan tersebut, pemimpinannya jarang mau mendengarkan pendapat dari setiap karyawannya. atasan hanya mengambil keputusan berdasarkan pemikiran pribadi saja, yang mana seharusnya ada beberapa keputusan diambil berdasarkan keputusan bersama. Oleh karena itu karyawan jadi tidak bisa untuk berinovasi dan berkreasi sehingga banyak karyawan yang menjadi malas-malasan (disiplin kerja menurun) yang menyebabkan kinerja menjadi rendah. Situasi yang berlaku adalah kinerja karyawan di Percetakan CV. Maha Tirta Singaraja kurang optimal, yang dapat dilihat dari penurunan rata-rata hasil kerja selama periode tahun 2018-2022.

Tabel 2. Kinerja Karyawan CV. Maha Tirta Singaraja 2023

No	Departemen	Nilai Rata-Rata	Rata-Hasil Kinerja				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	Design	80	70	61	59	60	65
2	Foto copy	85	72	60	57	70	70
3	Cetak Banner	75	65	58	60	61	64
4	Cetak Karcis	77	68	53	55	60	62
5	Kasir	80	73	65	61	65	69
Total Nilai Hasil Kerja			69.6	59.4	58.4	63.2	66

Sumber: CV. Maha Tirta Singaraja 2023

Dari data tersebut, terlihat fluktuasi nilai rata-rata kinerja karyawan di berbagai bagian selama beberapa tahun. Total rata-rata hasil kerja karyawan di bawah 60 pada tahun 2020 dan 2021 dianggap buruk menurut standar manajemen Percetakan CV. Maha Tirta Singaraja. Pemberian penghargaan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menjaga SDM, dan menggambarkan nilai kontribusi karyawan dalam organisasi serta di mata keluarga dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:82) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengkomunikasikan perubahan perilaku dan meningkatkan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Ini mencerminkan sikap individu terhadap aturan organisasi dan menjadi prosedur yang harus diikuti oleh semua individu untuk mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2015:194) yaitu, (1) Ketaatan terhadap aturan perusahaan adalah perilaku patuh terhadap peraturan perusahaan. (2) Penggunaan waktu yang efisien adalah pemanfaatan waktu yang produktif

saat bekerja. (3) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas adalah sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. (4) Tingkat kehadiran mencakup kedisiplinan terkait absensi

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership*. Atau bisa diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu tokoh yang berperan sangat penting dalam operasional manajemen suatu perusahaan. Karena itu, kepemimpinan dikatakan sebagai inti dari manajemen tersebut. Menurut Maemonah (2016:18) kepemimpinan adalah usaha untuk mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengatasi masalah dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017,p.13) indikator Gaya Kepemimpinan yaitu (1) Kemampuan pengambilan keputusan adalah proses pemilihan tindakan terbaik secara sistematis, (2) Kemampuan motivasi adalah dorongan untuk bekerja keras dan bersemangat, (3) Kemampuan komunikasi, (4) Kemampuan mengendalikan bawahan, (5) Tanggung jawab, (6) Manajemen emosi.

System Penghargaan

Menurut Sunarto, dkk (2017), penghargaan merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang professional. Sedangkan menurut Kawulur, dkk (2018) penghargaan adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi mereka dalam pekerjaan. Organisasi menggunakan penghargaan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, dan besarnya penghargaan bergantung pada tingkat prestasi yang dicapai. Sunarto (2017) menyebutkan ada beberapa indikator sistem penghargaan yaitu, (1) Gaji dan upah, (2) Tunjangan karyawan, (3) Bonus/Insentif, (4) Kesejahteraan setiap karyawan, (5) Pengembangan diri/karir, (6) Penghargaan psikologis dan social.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya, yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas. Ini mencerminkan sejauh mana tugas-tugas tertentu telah dicapai (Simanjuntak, 2015). Prabu (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi dalam pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, saat mereka menjalankan tugas sesuai tanggung jawab. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu, (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Dapat tidaknya diandalkan, (4) Sikap kooperatif, (5)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di perusahaan CV Maha Tirta Singaraja karena dianggap memiliki masalah yang ingin diselidiki, yaitu terkait dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan di CV Maha Tirta Singaraja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Penelitian ini mengumpulkan data kuantitatif melalui kuesioner dari responden dan data kualitatif melalui wawancara dan observasi terhadap karyawan CV Maha Tirta Singaraja. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Table 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Ket.
1	Disiplin Kerja	Y1.1	0.860	0.374	Valid
		Y1.2	0.891	0.374	Valid
		Y1.3	0.854	0.374	Valid
		Y1.4	0.844	0.374	Valid

2	Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.844	0.374	Valid
		X1.2	0.787	0.374	Valid
		X1.3	0.853	0.374	Valid
		X1.4	0.835	0.374	Valid
		X1.5	0.853	0.374	Valid
		X1.6	0.91	0.374	Valid
3	Sistem Penghargaan	X1.1	0.893	0.374	Valid
		X1.2	0.823	0.374	Valid
		X1.3	0.947	0.374	Valid
		X1.4	0.946	0.374	Valid
		X1.5	0.946	0.374	Valid
		X1.6	0.971	0.374	Valid
4	Kinerja Karyawan	X1.1	0.492	0.374	Valid
		X1.2	0.479	0.374	Valid
		X1.3	0.492	0.374	Valid
		X1.4	0.443	0.374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan r hitung lebih besar dari r tabel menunjukkan validitas dari 20 item pertanyaan dalam kuesioner disiplin kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimum Cronbach's Alpha	Ket.
1	Disiplin Kerja	0,882	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,915	0,60	Reliabel
3	Sistem Penghargaan	0,963	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,920	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Semua variabel memiliki *Cronbach's alpha* di atas 0,60, menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	.953	.361		1.207	.008
X1_SkorTotal	.898	.152	.869	2.448	.045
X2_SkorTotal	.142	.172	.173	2.253	.031
X3_SkorTotal	.071	.136	.110	2.158	.028

a. Dependent Variable: Y_SkorTotal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Konstanta memiliki nilai 0,953, yang artinya jika variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan tidak mengalami perubahan (X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$), maka kinerja karyawan akan mencapai 0,953. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_1) adalah 0,898, menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja sebesar satu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar

0,898. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X2) adalah 0,142, menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,142. Koefisien regresi untuk sistem penghargaan (X3) adalah 0,071, yang berarti peningkatan sistem penghargaan sebesar satu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,071.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Tabel 07			
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.73327301
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.076
	Negative		-.110
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Data berdistribusi normal berdasarkan hasil nilai *asymp. sig (2-tailed)* sebesar 0,200 *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_SkorTota	.544	1.838
	1		
	X2_SkorTota	.267	3.746
	1		
	X3_SkorTota	.265	3.771
	1		

a. Dependent Variable: Y_SkorTotal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tidak terjadi gejala multikolinieritas berdasarkan nilai tolerance lebih besar dari 7 atau memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.728	1.309		1.320	.198
	X1_SkorTotal	-.107	.080	-.341	-1.336	.193
	X2_SkorTotal	-.011	.091	-.045	-.123	.903
	X3_SkorTotal	.066	.072	.339	.925	.363

a. Dependent Variable: ads_ads

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil dari Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel disiplin kerja adalah 0,193, gaya kepemimpinan adalah 0,903, dan sistem penghargaan adalah 0,363. Semua nilai ini lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.658	1.831

a. Predictors: (Constant), X3_SkorTotal, X1_SkorTotal, X2_SkorTotal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,693, yang berasal dari pengkuadratan koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,833, dan setelah dikonversi menjadi persentase, menunjukkan bahwa 69,3% dari variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Sisanya, sekitar 30,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.953	.361		1.207
	X1_SkorTotal	.898	.152	.869	2.448
	X2_SkorTotal	.142	.172	.173	2.253
	X3_SkorTotal	.071	.136	.110	2.158

a. Dependent Variable: Y_SkorTotal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,045 ($<0,05$) dan t_{hitung} yang lebih tinggi dari t_{tabel} (2,448 $>$ 2,048). Variabel gaya kepemimpinan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,031 ($<0,05$) dan t_{hitung} yang lebih tinggi dari t_{tabel} (2,253 $>$ 2,048). Sementara variabel Sistem Penghargaan (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,028 ($<0,05$) dan t_{hitung} yang lebih tinggi dari t_{tabel} (2,158 $>$ 2,048). Oleh karena itu, hipotesis tentang pengaruh signifikan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.744	3	65.581	19.571	.000 ^b
	Residual	87.123	26	3.351		
	Total	283.867	29			

a. Dependent Variable: Y_SkorTotal

b. Predictors: (Constant), X3_SkorTotal, X1_SkorTotal, X2_SkorTotal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dalam uji statistik, nilai Fhitung sebesar 19.571 melebihi nilai Ftabel sebesar 2.975, dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Sistem Penghargaan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan CV. Maha Tirta Singaraja.

Pembahasan

Masalah disiplin kerja yang rendah di CV Maha Tirta Singaraja, dengan karyawan sering terlambat dan kurang fokus. Uji menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menjaga kualitas tenaga kerja dan dapat meningkatkan kinerja dengan menjalankan tugas secara teratur. Ini berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pemimpinannya jarang mau mendengarkan pendapat dari setiap karyawannya. Ia hanya mengambil keputusan berdasarkan pemikiran pribadi saja, yang mana seharusnya ada beberapa keputusan diambil berdasarkan keputusan bersama. Oleh karena itu karyawan jadi tidak bisa untuk berinovasi dan berkreasi sehingga banyak karyawan yang menjadi bermalas-malasan ucap budi salah satu karyawan CV. Maha Tirta Singaraja pada saat diwawancara. Pemimpin yang baik, jujur, ramah, dan mudah berkomunikasi dapat membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya perhatian pemimpin dapat mengurangi dedikasi karyawan. Oleh karena itu, sikap pemimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Perusahaan CV. Maha Tirta Singaraja masih belum memperhatikan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja seperti pemberian bonus bagi karyawan yang telah mencapai target dalam penjualan (jasa) dalam setiap bulan atau pertahunnya. Perusahaan hanya memberikan penghargaan ekstrinsik berupa gaji/pendapatan bulanan saja kepada karyawan. Penghargaan lainnya seperti uang bonus maupun tunjangan lainnya masih dalam proses pembuatan, ucap mita yang merupakan salah satu karyawan di perusahaan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengevaluasi disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan di CV. Maha Tirta Singaraja terkait dengan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang efektif, dan penerapan sistem penghargaan yang baik berkontribusi positif pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan sebaiknya meningkatkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, karena hal ini dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Meskipun gaya kepemimpinan sudah baik, perusahaan dapat lebih fokus pada meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif, termasuk aspek seperti kejujuran dan keramahan, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Sistem penghargaan sudah baik, namun masih belum memperhatikan tunjangan-tunjangan lain selain gaji pokok, sistem penghargaan sangat penting bagi karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik sebagai apresiasi dan meningkatkan semangat kerja. Gaya Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan secara bersamaan sudah baik, namun secara keseluruhan pihak manajemen maupun karyawan itu sendiri harus lebih mempertahankan dan memperhatikan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan sistem penghargaan yang dilakukan agar lebih di tingkatkan lagi guna menambah semangat kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Boyd, Harper W., et al. 2016.
- Astuti, W.S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 31-46
- Bangun, Wilson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 2018. *Organisasi Prilaku, Struktur dan Proses Jilid 1*. Terjemahan Djarkasih dan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill, Inc.
- Kawulur, T.K., Areros, W.A., & Pio, R, (2018). Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Loyalti Karyawan di. *Administrasi Bisnis*, 6(2), 68-78
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Persada, 2019.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Sofyan dalam Nisa, Chairun. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar- Agar Industri Medan. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.
- Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sugiyono dalam Ningsih, Luh Kartika. 2016. *Membangun Good Governance dalam mewujudkan Organisasi Pelayanan Publik berbasis Kinerja*. Tesis. Universitas Pendidikan Nasional
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Sari Eka, M. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. 392–411.
- Sunyoto, Suyanto 2018. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*, Yogyakarta. Caps
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Wardani, Windy. 2016. *Pengaruh Diklat Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Wijanto A.W. 2019. *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali
- Wirawan. (2019) *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.