**PENGARUH PERTUMBUHAN PENDUDUK DAN TINGKAT PENGANGGURANTERHADAP JUMLAH PENDUDUK MISKINKOTA SAMARINDA**

**Yowel Laban Kiam,** **Muhammad Awaluddin**

1,2,3Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

1Email: yowellaban@gmail.com

Abstrak

**Yowel Laban Kiam, 2020.** Pengaruh Pertumbuhan Penduduk dan Tingkat Pengangguran terhadap Jumlah Penduduk Miskin Kota Samarinda dibimbing oleh Muhammad Awaluddin.

Penelitian ini membahas tentang jumlah penduduk miskin Kota Samarinda selama dua belas tahun terakhir dari tahun 2008 hingga 2019 yang mengalami kenaikan dan penurunan, disisi lain penelitian ini meliputi variabel pertumbuhan penduduk dan tingkat pengangguran diketahui cukup berpengaruh dalam penuntasan masalah kemiskinan.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa, pertumbuhan penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap jumlah penduduk miskin Kota Samarinda, sedangkan tingkat pengangguran berpengaruh signifikan terhadap jumlah penduduk miskin Kota Samarinda.

## Kata Kunci: Jumlah Penduduk Miskin, Pertumbuhan Penduduk, Tingkat Pengangguran.

Abstract

***Yowel Laban Kiam, 2020.*** *The effect of population growth and unemployment rate on the poor population of Samarinda city was guided by Muhammad Awaluddin.*

*This study discusses the number of poor people of Samarinda city during the last twelve years from 2008 to 2019 which experienced a rise and fall, on the other hand this study includes variable population growth and the unemployment rate is known to be quite influential in the end of poverty problems.*

*Based on the analysis of data conducted by the authors can be concluded that, population growth has no a significant effect on the number of poor people of Samarinda City.*

***Keywords: Number of Poor People, Population Growth, Unemployment Rate***

PENDAHULUAN

*Even Organizer* atau yang sering disebut juga dengan istilah EO merupakan bisnis penyediaan layanan jasa dalam menyelenggarakan suatu *even* atau acara tertentu. Di Samarinda sendiri bisnis ini juga telah banyak bermunculan, bahkan terdapat beberapa *even-even* besar di kota Samarinda yang pelaksanaannya menggunakan jasa *Even Organizer.* Salah satu di antara banyak penyedia layanan jasa atau bisnis yang bergerak di bidang *Even Organizer* adalah PT. Hariansyah Karya Group atau yang lebih dikenal dengan nama PT. HK group. Seiring dengan pertambahan jumlah bisnis yang bergerak dibidang *even organizer* di Samarinda, tentu hal ini akan berdampak terhadap persaingan bisnis yang semakin sengit pula, oleh karena itu para pelaku bisnis ini haruslah mampu mengatur strategi yang tepat, agar dapat bersaing dengan pelaku bisnis yang lain. Salah satunya adalah dengan memperbaiki kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:378)Kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Soemohadiwidjojo (2015:10) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Febrianti dkk (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkatan pencapaian atau hasil dari pekerjaan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berikan perusahaan kepadanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yang diukur dalam waktu atau periode tertentu.

Salah satu yang menjadi tolak ukur suatu kinerja dapat dikatakan baik atau tidak, adalah melalui tingkat kehadiran karyawan. Namun, bukanlah suatu hal yang jarang kita temui bahwa tingkat kehadiran karyawan masih sering menjadi suatu hambatan dalam perusahaan, demikian pula yang sedang dihadapi oleh PT. Hariansyah Karya Group saat ini. Gejala ini jika dibiarkan secara terus menerus dapat berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Pendisiplinan perlu dilakukan agar karyawan tetap memiliki sikap, tindakan atau melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan standar yang telah diberlakukan didalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisipinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Menurut Handoko (2014:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Marpaung dkk (2014) disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut karyawan untuk mentaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang secara sadar dan bersedia mentaati setiap peraturan atau standar-standar yang terdapat didalam perusahaan, baik yang tertulis ataupun yang tidak.

Selain adanya disiplin kerja, diperlukan juga sebuah penghargaan (*reward*) yang dapat meningkatkan motivasi didalam diri karyawan agar karyawan tersebut bersedia dan bahkan bersemangat dalam mengikuti setiap peraturan didalam perusahaan. Dengan adanya *reward,* karyawan akan berusaha untuk mengerahkan potensi terbaik didalam dirinya, termasuk dalam hal mengikuti setiap peraturan atau standar didalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

Menurut Moorhead dan Grifin (2010:157) *Reward System* terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:358) penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Tangkuman dkk (2015) menyatakan bahwa *reward* merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non-finansial dan finansial. Berdasarkan pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas kontribusi yang diberikan karyawan tersebut, dapat berupa finansial ataupun non-finansial dengan tujuan untuk membangkitkan motivasi dalam diri karyawan agar bekerja lebih baik lagi sehingga target perusahaan dapat tercapai.

METODE

Tujuan daripenelitian ini adalah untuk mengetahui atau menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda. Dimana variabel bebas atau independen adalah disiplin kerja (X1), *reward* (X2) dan variabel terikat atau dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument dalam pengambilan data yang diperlukan di objek penelitian tersebut dimana teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling.* Adapun kriteria sampel yang ditetapkan sebelumnya adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 6 bulan di perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda. Kuesioner yang telah di sebarkan kepada karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group berjumlah 60 lembar dalam kondisi baik, dan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 44 lembar, dimana distribusi jawaban yang layak di pakai adalah sebanyak 30.

Distribusi Kuesioner

|  |  |
| --- | --- |
| Jumlah kuesioner yang dibagikan | 60 |
| Jumlah kuesioner dikembalikan | 44 |
| Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan | 16 |
| Total | 60 |

Penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas untuk menguji instrument yang di gunakan dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument yang digunakan didalam penelitian. Sedangkan Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang di gunakan dapat di percaya.

Alat analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah suatu teknis analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel tidak bebas (dependen). . Setelah hasil skor telah ditetapkan, maka selanjutnya akan dilakukan analisis statistic dengan menggunakan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

(Sugiyono, 2014:298)

Untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan uji korelasi (, uji determinasi (), uji ketepatan model (uji F) dan uji signifikan parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil pengelolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Tabel 4.9

Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Korelasi | Nilai Batas | Ket |
| Y\_1  Y\_2  Y\_3  Y\_4  Y\_5 | Kinerja Karyawan  Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang telah di tetapkan perusahaan.  Saya bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan.  Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu.  Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebagai vendor.  Saya mampu bekerja sama dengan atasan dan antar karyawan. | 0,837  0,615  0,842  0,591  0,683 | 0,361  0,361  0,361  0,361  0,361 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |
| X1\_1  X1\_2  X1\_3  X1\_4  X1\_5 | Disiplin Kerja  Saya memahami dengan jelas mengenai apa yang boleh dan yang tidak boleh untuk dilakukan dalam bekerja di perusahaan.  Pimpinan saya selalu memberikan contoh yang baik dalam bekerja.  Perusahaan selalu melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan saya.  Perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan.  Pimpinan akan bertindak tegas(tidak pandang bulu) terhadap karyawan yang melanggar peraturan | 0,763  0,605  0,569  0,828  0,763 | 0,361  0,361  0,361  0,361  0,361 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| X2\_1  X2\_2  X2\_3  X2\_4  X2\_5  X2\_6 | *Reward*  Pimpinan memberikan penilaian langsung secara spontanitas atas pekerjaan saya.  Perusahaan memberikan tanggung jawab sebagai bentuk rasa kepercayaan atas kenampuan yang saya miliki.  Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mencoba hal-hal baru yang sebelumnya belum pernah saya lakukan.  Perusahaan memberi gaji sesuai dengan kesepakatan di awal.  Perusahaan memberi bonus sesuai dengan beban pekerjaan saya(seperti jika adanya lembur kerja dan lain-lain).  Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan. | 0,614  0,591  0,535  0,733  0,713  0,420 | 0,361  0,361  0,361  0,361  0,361  0,361 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

*Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, juli 2020*

Uji Realibilitas

Tabel 4.10

Uji Realibilitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Cronbach’s Alpha | Nilai Batas | Ket |
| 1 | Kinerja Karyawan | 0,760 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 0,743 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | *Reward* | 0,654 | 0,6 | Reliabel |

*Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, juli 2020*

Uji R dan Uji Determinasi (R2)

Tabel 4.12

Model *Summary*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .825a | .681 | .657 | 1.00194 |
| a. Predictors: (Constant), Reward, Disiplin Kerja  *Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, juli 2020* | | | | |

Pengukuran pada uji R menggunakan pedoman interpretasi koefesien korelasi nilai R pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Pedoman Interpretasi Koefesien Korelasi Nilai R

|  |  |
| --- | --- |
| Interval koefesien | Keterangan |
| 0,00 – 0.199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0, 80 – 1,000 | Sangat kuat |

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai R (koefesien korelasi) adalah 0,825. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada tabel yang sama kita juga dapat melihat bahwa nilai () adalah 0,681. Artinya variabel bebas (X) pada penilitian ini dapat mempengaruhi variabel terikat (Y) sebesar 0,681 atau 68,1%, sedangkan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Tabel 4.13

ANOVA

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 57.862 | 2 | 28.931 | 28.819 | .000b |
| Residual | 27.105 | 27 | 1.004 |  |  |
| Total | 84.967 | 29 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Reward, Disiplin Kerja | | | | | | |

*Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, juli 2020*

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai (F) adalah 28,819 > sebesar 3,34, dengan probabilitas 0 < 0,05 . Artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa model regresi adalah model yang layak digunakan (*goodness of fit*).

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.14

*Coefficients*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.163 | 2.213 |  | 1.881 | .071 |
| Disiplin Kerja | .401 | .089 | .550 | 4.487 | .000 |
| Reward | .317 | .094 | .411 | 3.357 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

*Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26, juli 2020*

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh model penelitian sebagai berikut:

**Y = 4,163 + 0,401**  **+ 0,317**

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel bertanda positif, artinya setiap peningkatan dan penambahan pada variabel disiplin kerja dan *reward* berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan, yang dapat diartikan sebagai berikut:

* Konstanta

Nilai konstanta (*constant*) menunjukkan hasil 4,163 hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X1) dan *reward* (X2) dihilangkan atau dianggap tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4,163

* Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai variabel disiplin kerja (X1) sebesar 4,487 dan jika dibandingkan dengan nilai sebesar 2,051 (4,487 > 2,051). Hal ini berarti > dan pegujian menunjukkan nilai variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,401 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,401 artinya apabila terjadi penambahan atau peningkatan pada variabel disiplin kerja (X1) sebanyak 1 satuan, maka akan mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,401 atau 40,1% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

* Pengaruh *reward* (X2) terhadap kinerka karyawan (Y)

Nilai variabel reward (X2) sebesar 3,357 dan jika dibandingkan dengan nilai sebesar 2,051 (3,357 > 2,051). Hal ini berarti > dan pegujian menunjukkan nilai variabel *reward* (X2) sebesar 0,317 dengan signifikansi 0,002 < 0,05 yang berarti model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel *reward* (X2) sebesar 0,317 artinya apabila terjadi penambahan atau peningkatan pada variabel *reward* (X2) sebanyak 1 satuan, maka akan mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,317 atau 31,7% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda. Hal ini di buktikan dengan hasil yang diperoleh dari perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS, dan mendapat hasil yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda.

Apabila disiplin kerja yang terdiri dari tujuan yang ingin dicapai dan kemampuan yang dimiliki karyawan, teladan pimpinan didalam perusahaan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman dan ketegasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya sudah terpenuhi maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda. Hal ini di buktikan dengan hasil yang diperoleh dari perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS, dan mendapat hasil yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda.

Apabila reward yang terdiri dari pengakuan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, Tanggung jawab yang dipercayakan perusahaan kepada karyawan, kesempatan belajar yang dirasakan karyawan, Gaji atau balas jasa yang diterima karyawan, bonus yang diterima karyawan dan tunjangan yang diterima karyawan sudah terpenuhi maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) dan *reward* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda.

2. Hasil menunjukkan bahwa variabel *reward* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Hariansyah Karya Group Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

Febrianti, Silfia; Musadieq, Mochammad Al; dan Prasetya, Arik. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),* 12 (1) Juli.

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. BPFE-YOGYAKARTA. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Maheswari, Hesti dan Lutvy, Lulu Rehande. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19 (02), Juni: 230-248.

Marpaung, Iga Mawarni; Hamid, Djamhur; dan Iqbal Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, 15 (2), Oktober.

Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi.* Edisi Kesembilan. Salemba Empat. Jakarta Selatan.

Nugroho, Agung Dwi. 2015. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal MASKIPRENEUR,* 4 (12), Juni: 4-14.

Soemohadiwidjojo, Arini T. 2015. *Panduan praktis menyusun KPI* *(key performance indicator)*. Cetakan Pertama. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group). Jakarta.

Sopiah dan Sangadji, Etta Mamang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratgik.* Andi Yogyakarta. Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga. ALFABETA, CV. Bandung.

Syahril, Rizky Ramadhan dan Nurbiyati, Titik. 2016. Pengaruh Reward Ekstrinsik & Instrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen,* 3 (1), Januari: 23-37.

Tangkuman, Kevin; Tewal, Bernhard; dan Trang, Irvan. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulluttenggo. *Jurnal EMBA,* 3 (2), Juni: 884-895.

Yadaruddin, Rizky. 2014. *Statistik Ekonomi*. Cetakan Pertama. INTERPENA Yogyakarta. Yogyakarta.