



Pengaruh *reward* dan kepuasan terhadap kinerja karyawan

Salsabila Triadi¹, Novian Ekawaty²

Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa, Karawang.

*Email: 1710631020204@student.unsika.ac.id

Abstrak

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kesuksesan dari sebuah perusahaan. Pemberian penghargaan untuk Kesejahteraan dan kepuasan karyawan di dalam bekerja harus diperhatikan karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Hal ini bertujuan agar target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat segera tercapai. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui, menjelaskan dan menganalisis *Reward* Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fine Sinter Indonesia Kabupaten Karawang Dari Analisis Data diperoleh dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh parsial *Reward* terhadap Kinerja sebesar 0,1213 atau sebesar 12,13 % dan terdapat pengaruh parsial Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,4672 atau sebesar 46,72%. Sedangkan pengaruh simultan *Reward* Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fine Sinter Indonesia sebesar 0,588 atau sebesar 58,8%. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *Stratified Random Sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 127 responden yaitu Karyawan PT. Fine Sinter Indonesia. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan menggunakan Program komputer Microsoft Excel 2010 serta SPSS versi 16.

Kata Kunci: *Reward*; kepuasan; kinerja

Pengaruh reward dan kepuasan terhadap kinerja karyawan

Abstract

The role of employees as human resources is needed in determining the success of a company. Giving awards for the welfare and satisfaction of employees at work must be considered by employees in order to improve their performance. This is so that the company's targets that have been previously set can be achieved immediately. The purpose of this study was to find out, explain and analyze Reward and Satisfaction on Employee Performance at PT. Fine Sinter Indonesia, Karawang Regency. From the data analysis, it can be seen that there is a partial effect of reward on performance of 0.1213 or 12.13% and there is a partial effect of satisfaction on employee performance of 0.4672 or 46.72%. While the simultaneous influence of reward and satisfaction on employee performance at PT. Fine Sinter Indonesia was 0.588 or 58.8%. This study uses a probability sampling technique, namely Stratified Random Sampling. Respondents in this study amounted to 127 respondents, namely employees of PT. Indonesian Fine Sinter. Data collection using questionnaires and using the Microsoft Excel 2010 computer program and SPSS version 16.

Keywords: *Reward*; satisfaction; performance

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai pihak yang membantu memperlancar produktivitas dan membantu perusahaan untuk berkembang serta memaksimalkan keuntungan. Oleh karena itu, Karyawan merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang melimpah, dibuktikan dengan jumlah Penduduk yang termasuk angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. (Sumber: bps.go.id). Berikut adalah grafik jumlah penduduk Angkatan kerja di Indonesia tahun 2016-2020.



Gambar 1. Jumlah penduduk angkatan kerja di indonesia tahun 2016 s.d 2020

Berdasarkan Gambar 1, diatas dapat dilihat bahwa angka jumlah penduduk angkatan di Indonesia pada tahun 2016 s.d 2020 dan setiap tahunnya terus mengalami peningkatan dengan jumlah angka terbanyak yaitu pada tahun 2020 sejumlah 138.221.938 penduduk. Maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang ada pada usia produktif yang bekerja maupun tidak memiliki jumlah yang meningkat, oleh karena itu diperlukan pengembangan kualitas sumber daya manusia agar dapat bermanfaat bagi perusahaan .

Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik dapat diraih apabila karyawan memiliki motivasi bekerja dan berprestasi dalam pekerjaan tersebut.

Selain itu, karyawan merupakan aset perusahaan yang kesejahteraannya perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai dan dapat berjalan secara maksimal. Kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Karyawan harus merasa nyaman saat bekerja dan dihargai oleh perusahaan agar dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan yang dimiliki. Menurut Luthans (2006:244) dalam (Damayanti, Hanafi, and Cahyadi 2018:78) menyatakan bahwa salah satu dimensi di dalam kepuasan kerja adalah kesempatan promosi yang merupakan proses kenaikan hirarki wewenang di dalam suatu perusahaan. Berikut merupakan Data Jumlah Promosi Jabatan PT. Fine Sinter Indonesia pada tahun 2017 s.d 2020.

Tabel 1. Tabel jumlah promosi jabatan

Tahun	Jumlah Karyawan	Promosi Jabatan (Karyawan)
2017	160	1
2018	192	6
2019	193	7
2020	191	5
Jumlah		19

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat disimpulkan Jumlah Promosi di dalam PT. Fine Sinter Indonesia paling besar yaitu dilaksanakan pada tahun 2019 dengan jumlah 7 karyawan, dan paling sedikit diadakan pada tahun 2017 yaitu sebesar 1 karyawan,. Salah satu Elemen Utama di dalam *Reward* yaitu pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan melalui promosi jabatan dengan tujuan sebagai pengakuan atas potensi karyawan (penghargaan psikologis dan social). Dan di salah satu dimensi kepuasan kerja terdapat kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Jika kesempatan untuk promosi jabatan sulit, maka kesempatan karyawan untuk maju dan upaya agar karyawan mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang akan rendah.

METODE

Sugiyono (2017: 80) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu kawasan yang terintegrasi dari objek atau subjek dengan ciri-ciri tertentu yang dapat dikaitkan dengan hasil penelitian yang sedang berlangsung. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang ada.

Dalam penelitian ini popuasi adalah Karyawan PT. Fine Sinter Indonesia di Kabupaten Karawang jumlah 198 responden. Berikut adalah tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Issac dan Michael, untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%.

Tabel 2. Penentuan jumlah sampel dan populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%.

N	S		
	1%	5%	10%
180	142	119	108
190	148	123	112
200	154	127	115
210	160	131	118
220	165	135	122

Berdasarkan tabel 2 diatas maka diketahui banyaknya sampel tingkat kesalahan 1%, jumlah sampelnya = 154. tingkat kesalahan 10% , maka jumlah sampelnya = 115. Dalam hal ini digunakan tingkatan kesalahan 5% dengan jumlah sampel sebanyak 127 responden.

Analisis data

Sumber data primer adalah yang diperoleh secara langsung dengan melakukan observasi. Data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisisioner, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dimana diperoleh dengan bentuk yang sudah jadi tanpa publikasi atau data yang diperoleh dari pihak lain. Selain itu pengumpulan data dilakukan secara library research, yaitu dengan jalan melihat buku-buku (literatur) yang berhubungan dengan masalah penelitian dan dapat melengkapi data primer.

Teknik skala yang digunakan adalah skala likert, hasil data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16. Analisis pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Dan dilakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Jalur, dan Uji R Square/Koefisien Determinan dan dalam menguji hipotesis dilakukan dengan Uji t menggunakan taraf signifikan 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Reward*

Dimensi	Sub Variabel (Dimensi)	No	r hitung	r kritis	Keterangan
<i>Reward</i> (penghargaan)	Gaji dan Bonus	1	0,517	0,3	VALID
		2	0,650	0,3	VALID
		3	0,683	0,3	VALID
	Kesejahteraan	4	0,451	0,3	VALID
		5	0,594	0,3	VALID
		6	0,590	0,3	VALID
	Pengembangan Karir				

Dimensi	Sub Variabel (Dimensi)	No	<i>r</i> hitung	<i>r kritis</i>	Keterangan
		7	0,518	0,3	VALID
		8	0,476	0,3	VALID
		9	0,525	0,3	VALID
	Penghargaan Psikologis dan Sosial	10	0,354	0,3	VALID
		11	0,494	0,3	VALID
		12	0,599	0,3	VALID

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas variabel *Reward* (X1) memiliki nilai *r* hitung diatas 0,3 atau *r* hitung > *r* kritis, maka semua pernyataan kuesioner variabel Sistem *Reward* (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas kepuasan

Dimensi	Sub Variabel (Dimensi)	No	<i>r</i> hitung	<i>r kritis</i>	Keterangan
Kepuasan	Pekerjaan itu Sendiri	1	0,499	0,3	VALID
		2	0,541	0,3	VALID
		3	0,340	0,3	VALID
	Pendapatan/ Gaji	4	0,443	0,3	VALID
		5	0,569	0,3	VALID
		6	0,561	0,3	VALID
	Kesempatan Promosi	7	0,558	0,3	VALID
		8	0,535	0,3	VALID
		9	0,552	0,3	VALID
	Pengawasan	10	0,484	0,3	VALID
		11	0,506	0,3	VALID
		12	0,526	0,3	VALID
Rekan Kerja					

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa uji validitas variabel Kepuasan (X2) memiliki nilai *r* hitung diatas 0,3 atau *r* hitung > *r* kritis, maka semua pernyataan kuesioner variabel Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja

Dimensi	Sub Variabel (Dimensi)	No	<i>r</i> hitung	<i>r kritis</i>	Keterangan
Kinerja	Kualitas	1	0,421	0,3	VALID
		2	0,536	0,3	VALID
		3	0,561	0,3	VALID
	Kuantitas	4	0,464	0,3	VALID
		5	0,586	0,3	VALID
		6	0,510	0,3	VALID
	Ketepatan Waktu	7	0,516	0,3	VALID
		8	0,521	0,3	VALID
		9	0,535	0,3	VALID
	Efektifitas	10	0,564	0,3	VALID
		11	0,582	0,3	VALID
12		0,582	0,3	VALID	
Kemandirian					

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas variabel Kinerja (Y) memiliki nilai *r* hitung diatas 0,3 atau *r* hitung > *r* kritis, maka semua pernyataan kuesioner variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

Uji reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>r</i> hitung	<i>r kritis</i>	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,747	0,6	Reliabel
Kepuasan (X2)	0,844	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,844	0,6	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil reliabilitas setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ dari r kritis. Variabel Sistem Reward (X1) memiliki r hitung sebesar 0,747, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,844, dan Kinerja (Y) 0,844, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisis deskriptif

Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Reward

Dimensi	Sub Variabel (Dimensi)	No. Pertanyaan	Total Skor	Kriteria
Reward (penghargaan)	Gaji dan Bonus	X-1	489	Setuju
		X-2	489	Setuju
	Kesejahteraan	X-3	481	Setuju
		X-4	497	Setuju
		X-5	483	Setuju
	Pengembangan Karir	X-6	500	Setuju
		X-7	518	Setuju
		X-8	493	Setuju
	Penghargaan Psikologis dan Sosial	X-9	496	Setuju
		X-10	511	Setuju
		X-11	505	Setuju
		X-12	503	Setuju
Rata-Rata			496,5	Setuju

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh skor Variabel Reward (X1) dengan keterangan pada Tabel 14 menyatakan kriteria Setuju pada 12 Indikator Variabel Reward (X1) yang memiliki Rata-rata sebesar 496,5 yang dinyatakan setuju yang artinya responden setuju bahwa penghargaan di dalam perusahaan telah memenuhi kebutuhan dari responden.

Tabel 8. Rekapitulasi variabel kepuasan

Dimensi	Sub Variabel (Dimensi)	No. Pertanyaan	Total Skor	Keterangan
Kepuasan	Pekerjaan itu Sendiri	X-1	0,499	Setuju
		X-2	0,541	Setuju
	Pendapatan/ Gaji	X-3	0,340	Setuju
		X-4	0,443	Setuju
	Kesempatan Promosi	X-5	0,569	Setuju
		X-6	0,561	Setuju
	Pengawasan	X-7	0,558	Setuju
		X-8	0,535	Setuju
	Rekan Kerja	X-9	0,552	Setuju
		X-10	0,484	Setuju
		X-11	0,506	Setuju
		X-12	0,526	Setuju
Rata-rata			505,5	Setuju

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh skor Variabel Kepuasan (X2) dengan keterangan pada Tabel 8 menyatakan kriteria Setuju pada 10 Indikator Variabel Kepuasan (X2) yang memiliki modus sebesar 505,5 yang dinyatakan setuju yang artinya bahwa persepsi responden memiliki tingkat kepuasan yang cukup di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 9. Rekapitulasi variabel kinerja

Dimensi	Sub Variabel (Dimensi)	No. Pertanyaan	Total Skor	Keterangan
Kinerja	Kualitas	X-1	502	Setuju
		X-2	514	Setuju
	Kuantitas	X-3	507	Setuju
		X-4	511	Setuju
	Ketepatan Waktu	X-5	511	Setuju
		X-6	481	Setuju
	Efektifitas	X-7	507	Setuju
		X-8	524	Setuju
	Kemandirian	X-9	510	Setuju
		X-10	509	Setuju

	X-11	0,582	Setuju
Rata-rata		509	Setuju

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh skor Variabel Kinerja (Y) dengan keterangan pada Tabel 16 menyatakan kriteria Setuju pada 9 Indikator Variabel Kinerja (Y) yang memiliki rata-rata sebesar 509 yang dinyatakan setuju yang artinya bahwa kinerja karyawan di dalam perusahaan dirasa oleh responden telah memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Analisis korelasi

Tabel 10. Hasil Korelasi

Sistem Reward Kepuasan Kerja			
	Pearson Correlation	1	.704**
<i>Reward</i>	Sig. (2-tailed)		.000
	N	127	127
	Pearson Correlation	.704**	1
<i>Kepuasan</i>	Sig. (2-tailed)		.000
	N	127	127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas *Reward* (X1) dan *Kepuasan* (X2) memiliki interval koefisien 0,704. Apabila 0,600 – 0,799 maka tingkat hubungan *Reward* (X1) dan *Kepuasan* (X2) Kuat artinya nilai variabel *Reward* (X1) dan *Kepuasan* (X2) memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan nilai positif.

Analisis jalur

Tabel 11. Koefien jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	7.148	2.518		2.838	.005
1	Sistem Reward	.189	.080	.193	2.377	.019
	Kepuasan Kerja	.590	.077	.619	7.634	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien jalur antara variabel *Reward* (X1) dan *Kepuasan* (X2) terhadap *Kinerja* (Y) adalah sebesar 0,193 dan 0,619. Yang diperoleh dengan persamaan yaitu $Y = 0,193 X1 + 0,619 X2$.

Tabel 19. Pengaruh *Reward* (X1) dan *Kepuasan* (X2) terhadap *Kinerja* (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub total Pengaruh
			X1	X2	
<i>Reward</i> (X1)	Nilai X1 ke Y	0,037	-----	0,084	0,121
<i>Kepuasan</i> (X2)	Nilai X1 ke Y	0,383	0,084	-----	0,467
Total Pengaruh Simultan					0,588
Pengaruh Variabel Lain (ϵ^2)					0,412

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan *Reward* (X1) dan *Kepuasan* (X2) terhadap *Kinerja* (Y) yaitu 0,588 atau sebesar 58,8%. Variabel *Kinerja* (Y) bisa diterangkan Oleh variabel Sistem *Reward* (X1) dan *Kepuasan* Kerja (X2), atau dapat diartikan bahwa Sistem *Reward* (X1) dan *Kepuasan* Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap *Kinerja* (Y) sebesar 0,412 atau sebesar 41,2% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti

Bentuk Persamaan Linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,121X1 + 0,467X2 + 0,412\epsilon$$

Dimana:

X1 = *Reward*

X2 = *Kepuasan*

Y = Kinerja

Hipotesis

Hubungan antara variabel Reward (X1) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat dengan cara yaitu menghitung t hitung selanjutnya dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kesalahan 5%, $db = n - 2 = 127 - 2 = 125$, maka diperoleh t tabel 1,979. Dengan demikian diketahui t hitung (2,377) > t tabel (1,979) dan bahwa nilai sig. (0,019) < α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Reward (X1) terhadap Kinerja (Y). Pengaruh parsial variabel Kepuasan (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig (0,000) > α (0,05) dan t hitung (7,634) > t tabel (1,972) maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dan pengaruh simultan variabel Reward (X1) dan Kepuasan (X2) terhadap Kinerja (Y) Menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f hitung (88,572) > f tabel (3,07) maka Ho ditolak.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Reward (X1) dan Kepuasan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *Reward dan* kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Fine Sinter Indonesia Kabupaten Karawang dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan di dalam perusahaan telah memenuhi tingkat kebutuhan mayoritas responden dan kepuasan kerja serta kinerja di dalam perusahaan sudah memasuki kriteria baik, hal ini dapat dilihat dari skor di dalam analisis deskriptif yaitu dengan hasil setuju.

Berdasarkan uji validitas dari variabel *Reward*, kepuasan dan kinerja memiliki nilai r hitung diatas 0,3 atau r hitung > r kritis, maka semua pernyataan kuesioner *Reward*, kepuasan dan kinerja dinyatakan valid. Lalu hasil dalam uji reliabilitas setiap variabel memiliki nilai r hitung > dari r kritis. Yaitu variabel *Reward* (X1) memiliki r hitung sebesar 0,744, kepuasan (X2) sebesar 0,844, dan kinerja Y) 0,844, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Untuk hasil korelasi antara *Reward* (X1) dan kepuasan (X2) memiliki interval koefisien 0,704. Apabila 0,600 – 0,799 maka tingkat hubungan *Reward* (X1) dan Kepuasan (X2) Kuat artinya nilai variabel *Reward* (X1) dan Kepuasan (X2) memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan nilai positif.

Terdapat pengaruh parsial antara *Reward* (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,1213 atau sebesar 12,13%. Sedangkan pengaruh parsial Kepuasan (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,4672 atau sebesar 46,72%. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji pengujian hipotesis bahwa Sistem *Reward* dan Kepuasan Kerja masing – masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Sedangkan pengaruh simultan terdapat *Reward* (X1) dan Kepuasan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,588 atau sebesar 58,8%. dan 0,412 atau sebesar 41,2% merupakan kontribusi variabel lain (€) yang tidak diteliti dengan hipotesis yang menunjukkan kriteria uji sig. (0,000) < α (0,05) dan f hitung (88,572) > f tabel (3,07) maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem *Reward* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ading Umi Rusilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih (2017) Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Bukit, Benjamin dkk. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia :Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi . Yogyakarta: Zahir Publishing
- Garry Surya Changgriawan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.
- Haryono, Siswoyo. 2018. Manajemen Kinerja SDM : Teori dan Aplikasi. Jakarta : Luxima Metro Media
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

-
-
- Hernawati, Sri. 2017. Metodologi Penelitian dalam Bidang Kesehatan: Kuantitatif dan Kualitatif. Ponorogo :Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES)
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan). Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.
- Jimmy Fitria, Hunik Sri Runing Sawitri (2017) Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
- Lia Saputri (2020) Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Pada Kinerja Karyawan Pt . Chubb General Insurance Palembang.
- Mukminin, Amirul dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press 2019
- Mutia Arda (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
- Priyono. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang).
- Sharon Ruvimbo Terera, Hlanganipai Ngirande (2014)Pengaruh Reward pada Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinaga, Onita Sari dkk. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian (Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Usastiawaty Cik, Andri Nugraha (2018) Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat
- Widyaningsih (2017) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Kai) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo
- Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin & Susenohadi Purnomo (2019) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap ; Kinerja Karyawan