



## PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. KHARISMA, DESA PENARUKAN BULELENG

Ngurah Dwitya Krisnantara<sup>1</sup> I Gusti Salit Ketut Netra<sup>2</sup>

### Article history:

Submitted: 12 Juli 2022

Revised: 10 Agustus 2022

Accepted: 30 Agustus 2022

### Keywords:

Leadership;

Motivation;

Reward;

Employee Performance.

### Kata Kunci:

Kepemimpinan;

Motivasi;

Reward;

Kinerja Karyawan.

### Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

[ngurahdwitya05@gmail.com](mailto:ngurahdwitya05@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the significance of the influence of leadership, motivation and rewards on employee performance. This research was conducted at the UD. Cake company, KHARISMA Penarukan Buleleng Village. The theory used in this research is the attribution theory which is proposed to study the process of how a person interprets an event, reason or cause of his behavior. The number of samples in this study were 52 employees with the method of determining the sample, namely the saturated sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires through google form which was measured by 16 indicators and using a Likert scale. The data analysis technique used is descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (F test and t test). The results of this study indicate that all hypotheses are accepted. Leadership has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Reward has a positive and significant effect on employee performance.*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori atribusi yang dikemukakan mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 karyawan dengan metode penentuan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang diukur dengan 16 indikator dan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (uji F dan uji t). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, karena merupakan penggerak perusahaan melalui kemampuan dan ketrampilannya. Demikian pula pada Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng, dengan 52 orang karyawan mampu memproduksi 10.000-12.000 kue perharinya, karena skala pemasarannya hampir mencakup seluruh Bali. Hasil pra survei dengan mewawancarai pemilik perusahaan, ditemukan permasalahan pada kinerja karyawan seperti penurunan produksi (akibat pandemi), penurunan gaji, kurangnya kreatifitas, penurunan kedisiplinan dan kurang inovatif. Menurut karyawannya sendiri, dari hasil wawancara diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan diindikasikan karena kepemimpinan, motivasi kerja dan *reward* dari perusahaan. Faktor- faktor motivasi dan *reward* yang mendukung kinerja karyawan menjadi menurun diawali dengan masa pandemi ini dimana pesanan pelanggan mengalami penurunan, sehingga perusahaan juga mengalami penurunan produksi, yang dimana hal tersebut berdampak pada *reward* yang diberikan perusahaan yaitu upah dan gaji karyawan ikut berkurang. Maka dari itu secara tidak langsung juga berdampak pada motivasi kerja karyawan yang dimana karyawan mulai tidak bersemangat dan tidak aktif dan kreatif lagi dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya (Amri, 2019). Kinerja karyawan harus terus dipelihara dan ditingkatkan, melalui dengan penerapan kepemimpinan, motivasi, dan *reward*. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan bersama (Irham, 2017). Romli dkk. (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena jiwa kepemimpinan tumbuh pada diri seorang individu, mampu memberikan menjadi penggerak dan pengarah terhadap aktivitas perusahaan. Kepemimpinan adalah *skill* yang dimiliki seseorang pemimpin untuk mampu menggerakkan bawahannya agar mereka semangat untuk mencapai kinerja yang baik, dengan kata lain kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Budiono, 2020). Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun hipotesis yaitu H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menurut Bahri & Nisa (2017), merupakan penggerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi dapat menyebabkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan (Budiono dkk., 2020). Manikottama dkk. (2019), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang melaksanakan upaya substansial guna menunjang kinerjanya dalam perusahaan, atau dengan kata lain motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuai (Romli, 2021). Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun hipotesis yaitu H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

*Reward* menurut Astuti dkk. (2018), merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, yang dapat berwujud maupun tidak sehingga dapat meningkatkan nilai positif untuk memuaskan kebutuhan tertentu (Suak, 2017). Nampo dan Pandowo (2020), menyatakan bahwa *reward* adalah sesuatu hal yang bisa memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Ramadanita dkk. (2021), *reward* adalah upaya untuk meningkatkan kinerja seseorang, baik dari segi produktivitas, kreativitas, rasa tanggung jawab bahkan kepuasan karyawan tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun hipotesis yaitu H3: *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Kue UD. KHARISMA yang beralamat di Jalan. Setia Budi, Desa Penarukan, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, karena ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Objek penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), *Reward* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng, yaitu sejumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, sehingga semua populasi menjadi sampel penelitian. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sebagai instrument penelitian, kuesioner perlu diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan bantuan aplikasi SPSS. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = *Reward*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Kepemimpinan

$\beta_2$  = Koefisien regresi Motivasi

$\beta_3$  = Koefisien regresi *Reward*

e = *Error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng didominasi oleh usia 25-30 tahun, sebanyak 30,7 persen Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh pegawai dengan usia produktif. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 42,3 persen dari 52 orang responden, artinya bahwa jumlah responden laki-laki terdiri dari 22 orang. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 57,7 persen dari 52 orang responden, artinya bahwa jumlah responden wanita terdiri dari 30 orang. Dimana dalam hal ini perusahaan membutuhkan banyak pegawai wanita dalam bidang produksi produknya. Karyawan didominasi oleh SMA dengan persentase sebesar 40,4 persen atau dilihat bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA yaitu 21 orang dari 52 orang responden. 37 responden atau sebanyak 71,1 persen responden mempunyai masa kerja sebanyak >3 tahun, dimana mayoritas dari para karyawan berada pada masa kerja yang produktif di Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1)	Usia:		
	(1) Dibawah 25 Tahun	6	11,5
	(2) 25-30 Tahun	16	30,7
	(3) 31-35 Tahun	8	15,4
	(4) 36-40 Tahun	15	28,9
	(5) Diatas 40 Tahun	7	13,5
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>
2)	Jenis Kelamin:		
	(1) Laki-laki	22	42,3
	(2) Perempuan	30	57,7
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>
3)	Pendidikan:		
	(1) SD	4	7,7
	(2) SMP	6	11,5
	(3) SMA	21	40,4
	(3) Diploma (D3)	14	26,9
	(4) Sarjana (S1)	7	13,5
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>
4)	Masa Bekerja:		
	(1) Kurang (<) 1 Tahun	4	7,7
	(2) 1-3 Tahun	11	21,2
	(3) Lebih (>) 3 Tahun	37	71,1
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2022

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Kode Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,492	Valid
		Y.2	0,589	Valid
		Y.3	0,599	Valid
		Y.4	0,522	Valid
2	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,312	Valid
		X1.2	0,568	Valid
		X1.3	0,616	Valid
		X1.4	0,572	Valid
		X1.5	0,412	Valid
3	Motivasi (X2)	X2.1	0,904	Valid
		X2.2	0,929	Valid
		X2.3	0,916	Valid
4	Reward (X3)	X3.1	0,541	Valid
		X3.2	0,501	Valid
		X3.3	0,449	Valid
		X3.4	0,442	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Instrumen penelitian yang terdiri dari *item-item* pernyataan ke-4 variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi, seluruh indikator pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,752	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	0,734	Reliabel
3	Motivasi (X2)	0,960	Reliabel
4	Reward (X3)	0,686	Reliabel

Sumber: data primer, 2022

Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.054

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas yang menggunakan metode *one-sample Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Assym. Sig.* di dapat nilai sebesar  $0,054 > 0,05$ . Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,778	1,286
Motivasi (X2)	0,677	1,476
Reward (X3)	0,673	1,486

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai koefisien VIF dari semua variabel bebas kurang dari 10, sementara nilai tolerance dari 3 variabel tersebut bernilai lebih dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas atau terbebas dari masalah multikolinearitas.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Nilai (t)	Nilai sig. (p)
Kepemimpinan (X1)	-0,329	0,743
Motivasi (X2)	1,263	0,213
Reward (X3)	-0,767	0,447

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai *sig.* hasil uji heterokedastisitas semua variabel bebas lebih besar dari nilai kritis atau nilai alpha ( $\alpha$ )=0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,579	2,012		-0,785	0,436
X1	0,334	0,090	0,373	3,700	0,001
X2	0,343	0,143	0,260	2,408	0,020
X3	0,323	0,099	0,355	3,278	0,002
F sig.	0,000				
Adj. R Square	1,597				

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi dan *Reward*) tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Didukung nilai *adjust R Square* adalah sebesar 0,620 yang berarti bahwa 62 persen tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan *reward*. Sedangkan sebanyak 38 persen lainnya, tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian.

Hasil uji statistik t variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,334 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hasil ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Nilai koefisien beta diantara ketiga variabel adalah variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,373 dan t sebesar 3,700. Maka dapat disimpulkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan ( $X_1$ ). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono dkk. (2021), Manikottama dkk. (2019), Bahri dan Nisa (2017), serta (Arianty, 2017) yang menyatakan juga, bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik t variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,020 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja pada Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng disebabkan oleh adanya komitmen karyawan yang dimana karyawan selalu berusaha untuk berperilaku baik ketika melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Budiono dkk. (2020), Romli dkk. (2021), Bahri dan Nisa (2017), Erri dan Fajrin (2018) serta Halim dan Andreani (2017), yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik t variabel *reward* memiliki nilai koefisien sebesar 0,323 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima. Hal ini berarti semakin baik, sesuai dan adil pemberian *reward* yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pengaruh signifikan disebabkan karena perusahaan memberikan bonus pada karyawan yang mampu bekerja memenuhi target kerja perusahaan. Sejalan dengan penelitian Rabbani dan Arwiyah, (2021), Ramadanita dkk. (2021), Suak dkk. (2017), Arsyad (2020), Fahreza *et al.* (2020), Astuti dkk. (2018), Suak dkk. (2017), yang juga menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng. Hal ini berarti semakin baik dan adil pemberian *reward* yang diberikan perusahaan, maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan.

Perusahaan Kue UD. KHARISMA Desa Penarukan Buleleng hendaknya memperhatikan kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan dengan cara lebih memperhatikan masukan-masukan karyawan yang memiliki keluhan, agar karyawan merasa lebih diperhatikan dan nyaman dalam bekerja. Selain itu, perusahaan dapat memperhatikan motivasi kerja dari karyawannya agar karyawan tetap bersemangat dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah pada pekerjaan yang dilakukannya, serta memperhatikan *reward* yang diberikan kepada karyawannya seperti memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi yang ingin mendapatkan promosi jabatan.

## REFERENSI

- Amri, E. &. (2019). Jemma | Jurnal of Economic , Management and Accounting. Jemma, 2(4), 77–88.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).1-10.
- Arsyad, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Updk Bakaru. *Decision Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 711–720.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Budiono, A., Nugroho, S. D., & Damara, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di the Jayakarta Sp Jakarta Hotel & Spa. *Jurnal Human Capital Development*, 7(2), 44–57.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerj Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Fahreza, A., Ilmu, F., Politik, I., Mulawarman, U., Muara, J., No, M., & Kelua, G. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Federal International Finance ( Fif Group ) Cabang Samarinda. 8(4), 336–344.
- Halim, A. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt satu visi edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 5(2), 242-242.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 288–299.
- Rabbani, I. R., Arwiyah, M. Y., & Telkom, U. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Axa Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir the Influence of Reward and Punishment on Employee Performance At Pt Axa Mandiri Financial Advisor Jakarta Area, *Gambir Branch*. 8(4), 3715–3724.

- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).1-10
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1-10