JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS (JUEMA)
Vol. 1 No. 1 April 2024, pp. 66-74
ISSN: 3063-2110

PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. DEWA RENCANA KABUPATEN LANGKAT

Supriadi Siagian
STIE Professional Manajemen College Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 9, 2023
Revised Nov 20, 2023
Accepted Jan 11, 2024

Keywords:

Competence,
Reward,
Work Spirit.

.

ABSTRACT

Employee work spirit must be considered, because work spirit is a person's desire and sincerity in doing their job well and discipline to achieve maximum work performance. The purpose of this study was to see the effect of competence and reward on employee work spirit at PT. Dewa Rencana, Langkat Regency. PT. Dewa Rencana Langkat is a company engaged in palm oil processing. The phenomenon that occurs in the company is a decrease in employee work spirit. One of the things that causes a decrease in employee work spirit is competence and reward. The company does not place employees according to their competence, as a result employees often find it difficult to understand their work. The company does not have a good reward system. The population in this study were all employees in the company totaling 30 people. The sample was taken using a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples. Thus, the sample in this study amounted to 30 people. The results of the simultaneous hypothesis test showed that simultaneously the competency and reward variables had a significant effect on employee work spirit at PT. Dewa Rencana. Partially, each competency and reward variable had a significant effect on employee work spirit at PT. Dewa Rencana.

This is an open access article under the CC BY-NC license.

Corresponding Author:

Supriadi Siagian
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Email: supriadisiagian7@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2005). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Penerapan strategi di dalam suatu perusahaan senantiasa selalu berubah sejalan dengan perkembangan dan perubahan lingkungan industri yang ada. Perubahan tersebut memaksa perusahaan untuk terus menyesuaikan

DOI:

diri dengan perkembangan di lingkungan sekitarnya. Strategi diciptakan untuk dapat memenangkan persaingan dengan menawarkan konsep yang jelas dari produk serta keunggulan khas yang ada didalamnya. Maka dalam hal ini, semangat kerja sangat berperan dalam menigkatkan kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan sikap karyawan yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga terdorong untuk melakukan tugas dengan penuh tanggungjawab dan tepat waktu. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, agar karyawan selalu bergairah dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang baik daripada karyawan yang tidak mempunyai semangat. Menurut Amirullah (2015), semangat adalah iklim, atau suasana yang setiap saat berada dalam perusahaan atau organisasi. Semangat menentukan apakah satu sama lain suka bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang sama.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja adalah: melalui kompetensi. Waluyo (2015), menyebutkan bahwa, "Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Perusahaan perlu untuk menempatkan karyawan pada bidang kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kesesuaian antara kompetensi dengan bidang kerjanya akan menyebabkan karyawan menjadi semangat bekerja karena karyawan tersebut tidak mengalami kesulitan dalam bekerja. Selain itu, karyawan akan mampu mempraktikkan langsung kompetensi yang dimilikinya dalam bidang kerjanya. Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan adalah: pemberian penghargaan. Mukminin, dkk (2019), menyebutkan bahwa penghargaan (*Reward*) juga bisa diartikan sebagai ganjaran, imbalan, hadiah ataupun upah.

Penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena sesuatu hal seperti: prestasi dan loyalitas. Pemberian penghargaan dapat membuat karyawan merasa dihargai sehingga karyawan tersebut menjadi semangat untuk melakukan lebih dari yang sudah dilakukan agar dirinya mendapatkan penghargaan kembali. Selain itu, pemberian penghargaan juga dapat mendorong karyawan lain untuk semangat mengejar prestasi agar mendapatkan penghargaan juga. Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah: terjadinya penurunan semangat kerja karyawan. Karyawan sering bermalas-malasan dan tidak fokus bekerja. Karyawan suka menunda pekerjaan, dan sering membuat kesalahan. Karyawan juga tidak bersemangat memberikan masukan atau saran kepada perusahaan atas masalah yang terjadi. Karyawan hanya berusaha menyelesaikan pekerjaan sendiri, tetapi tidak ada upaya perbaikan agar meningkatkan hasil kerjanya. Masalah semangat kerja lainnya yaitu: karyawan yang kurang bersedia untuk mempelajari hal atau program baru yang dibuat perusahaan. Karyawan seperti: tidak peduli dengan kepentingan perusahaan.

Salah satu hal yang menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja karyawan adalah: kompetensi. Perusahaan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, akibatnya karyawan sering kali sulit untuk memahami pekerjaannya. Selain itu, pimpinan juga kurang

DOI:

memberikan pemahaman kepada karyawan sehingga karyawan semakin tertekan dan merasa tidak bersemangat dalam bekerja. Karyawan diharuskan untuk menyelesaikan target kerja, tetapi karyawan tersebut justru tidak mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga menyebabkan karyawan stress dan akhirnya memicu turunnya semangat kerja karyawan.

Masalah kompetensi lainnya yaitu: perusahaan tidak ada upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga kompetensi karyawan tidak dapat mengikuti perkembangan yang ada. Perusahaan juga kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang mempunyai kompetensi yang lebih baik agar diberikan kesempatan pengembangan karier sehingga karyawan menjadi tidak bersemangat karena kompetensinya kurang diapresiasi. Faktor lain yang menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja adalah: penghargaan. Perusahaan tidak mempunyai sistem penghargaan yang baik. Sistem perusahaan menetapkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja selama lima tahun, sepuluh tahun dan seterusnya setiap kelipatan lima tahun. Pemberian penghargaan berdasarkan lama kerja ini kurang disukai oleh karyawan karena karyawan harus menunggu sampai batasan waktu tertentu baru dapat memperoleh penghargaan.

Selain itu, perusahaan justru kurang memperhatikan prestasi kerja karyawan. Akibatnya banyak karyawan menjadi tidak semangat bekerja karena kurangnya apresiasi dari perusahaan berupa penghargaan. Karyawan kurang menghargai hasil kerja karyawan dan pemberian penghargaan seolah-olah juga hanya disebabkan karena sistem perusahaan, bukan benar-benar apresiasi terhadap karyawan di perusahaan. Perusahaan juga kurang memperhatikan faktor lain yang dapat dijadikan acuan dalam memberikan penghargaan seperti: tingkat kehadiran, ketepatan waktu dan disiplin karyawan.

Baidowi (2017) melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh Jember)." Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Gading Mas Indonesian Teguh Jember. Hal ini ditunjukkan pada analisis uji Hipotesis degan uji-t diketahui bahwa nilai signifikansi 0,041 < 0,05.

Maizar (2017) melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat." Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pekebunan Nusantara VI (persero) Pasaman Barat. Sumbangan pengaruh variabel motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40,8 %, sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini. Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis penuis tertatik membahas masalah tentang pengaruh kompetensi dan pemberian penghargaan terhadap semangat kerja karyawan Pt. Dewa Rencana Kabupaten Langkat.

DOI:

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS (JUEMA)
Vol. 1 No. 1 April 2024, pp. 66-74
ISSN: 3063-2110

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Dewa Rencana Kabupaten Langkat. Waktu penelitian diperkirakan dari September 2021 – Maret 2022. Mardawani (2020:52) menyebutkan bahwa, "Studi dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan mencermati atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek penelitian." Muharto dan Ambarita (2016:86) menyebutkan bahwa, "Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberi kertas berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif." Lusiana, dkk (2015:16) menyebutkan bahwa, "Studi kepustakaan merupakan kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mencari landasan teoritis dari permasalahan penelitian."

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi yaitu dengan mencari sumber tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian seperti data karyawan, metode kuesioner yaitu dengan membagikan angket kepada sampel penelitian serta menggunakan metode studi kepustakaan dengan mencari sumber tertulis seperti buku, ensiklopedi dan lainnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Mila Siti Karmila et al., 2023). Metode penetuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Jadi yang menjadi populasi dalam penelitian kali ini adalah seluruh karyawan PT. Dewa Rencana Kabupaten Langkat sebanyak 30orang.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu: data yang berasal dari jawaban responden atas angket. Sumber data pada penelitian ini berasal dari sumber primer yaitu: jawaban responden atas kuesioner dan sumber sekunder berupa data dokumentasi dan kepustakaan. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu: kompetensi dan pemberian penghargaan, sedangkan variabel terikat yaitu: semangat kerja karyawan. Swarjana (2015:49) menyebutkan bahwa, "Definisi operasional variabel adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan dapat diuji baik oleh peneliti maupun peneliti lain."

Teknk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji isntrumen yaitu reliabiitas dan uji normalitas, untuk uji hipotesis dengan menggunakan persamaan linear berganda dengan menggunakan uji parsial (t), uji simultan (f) dan koefisien determinasi (R) dengan menggunakan Software SPSS 21 Ghozali (2013).

DOI:

JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS (JUEMA)
Vol. 1 No. 1 April 2024, pp. 66-74
ISSN: 3063-2110

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu:

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,383	3,107
	Kompetensi	,493	,152
	Penghargaan	,631	,172

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2022

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$\mathbf{Y = 2.383 + 0.493X_1 + 0.631X_2}$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 2.383 artinya apabila nilai variabel kompetensi dan penghargaan bernilai 0, maka semangat kerja bernilai 2.383.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi 0.493 artinya apabila terjadi variabel kompetensi bernilai 1 satuan, maka variabel semangat kerja akan bernilai 0.493 satuan.
3. Koefisien regresi variabel penghargaan 0.631 artinya apabila terjadi variabel penghargaan bernilai 1 satuan, maka variabel semangat kerja akan bernilai 0.631 satuan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis parsial yaitu:

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,767	,450
	Kompetensi	3,242	,003
	Penghargaan	3,664	,001

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2022

Hasil uji hipotesis parsial yaitu sebagai berikut:

1. Nilai thitung variabel kompetensi 3.242 dan signifikansi 0.003. Karena nilai thitung 3.242 > ttabel 2.05183 dan signifikansi 0.003 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dewa Rencana / H1 diterima.

DOI:

2. Nilai t_{hitung} variabel penghargaan 3.664 dan signifikansi 0.001. Karena nilai t_{hitung} 3.664 > t_{tabel} 2.05183 dan signifikansi 0.001 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dewa Rencana / H_2 diterima.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan yaitu:

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	44,475	,000[b]
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2022

Dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan jumlah variabel sebanyak 3 variabel, maka df1 adalah: 3-1=2 dan df2 adalah: 30-3 = 27, besarnya F_{tabel} adalah: 3.35. Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} variabel kompetensi dan penghargaan 44.475 dan signifikansi 0.000. Karena nilai F_{hitung} 44.475 > F_{tabel} 3.35 dan signifikansi 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dewa Rencana.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulam

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dewa Rencana.
2. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dewa Rencana.
3. Kompetensi dan Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dewa Rencana.

Saran

Beberapa saran dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan melakukan seleksi karyawan dengan menyesuaikan kompetensi karyawan dengan bidang kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Hal ini sangat penting karena kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja akan memberikan hasil kerja yang lebih baik, karyawan tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya. Selain memilih karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dibutuhkan, juga penting bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan pada sistem, persaingan maupun teknologi informasi yang ada di perusahaan menyebabkan karyawan harus mendapatkan pemutakhiran kompetensi

sesuai dengan perkembangan yang ada, sehingga tidak ada karyawan yang ketinggalan dengan perkembangan teknologi yang ada. Selain itu, pengembangan kompetensi karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam persaingan bisnis.

2. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat konsep pemberian penghargaan kepada karyawan yang jelas, dengan merincikan ukuran-ukuran pencapaian yang jelas bagi karyawan tentang cara memperoleh penghargaan tersebut. Perusahaan sebaiknya membuat skema yang jelas dalam pemberian penghargaan, misalnya berdasarkan tingkat kedisiplinan yang dapat diukur dari indikator-indikator tertentu yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan, penilaian kinerja dan pencapaian target kerja dari masing-masing divisi.
3. Peneliti menyarankan agar perusahaan selalu memberikan dorongan terhadap semangat kerja karyawan. Misalnya, dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas kerja yang lengkap. Perusahaan juga dapat mencoba untuk memberikan kesempatan promosi kerja kepada karyawan, pengembangan karier dan kesempatan lainnya yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Alfianika, Ninit. 2016. *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia.* Yogyakarta: Deepublish.

Amir, Taufiq. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Arifin, Johar. 2017. *SPSS untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Baidowi, Ahmad. 2017. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT.Gading Mas Indonesia Teguh Jember). *Jurnal Ekonomi/Manajemen/ SDM, 2017*. Jember: Universitas Muhammadiyah.

Bukit, Benjamin. Tasman Malusa dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

DOI:

Gemiralda, Marisa. 2016. *Sales Culture: Peran Leader dalam Membangun Budaya Jual yang Unggul*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ghodang, Hironymus dan Hantono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jaluar dengan SPSS*. Medan: Mitra Grup.

Hadiyanto. 2016. *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.

Hermawan, Asep., dan Husna Leila Yusran. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif.* Depok: Kencana.

Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Jakarta: Hidayatul Quran Kuningan.

Kurniawan, Robert., dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.

Lusiana, Novita. Rika Andriyani, dan Miratu Megasari. 2015. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.

Maizar, Jon. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat). *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Vol.6, No.2, Oktober 2017*. Padang: Universitas Putra Indonesia.

Malik, Nazaruddin. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: UMM Press.

Mardawani. 2020. *Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.

Muharto, dan Arisandy Ambarita. 2016. *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasojo, dan Lia Yuliana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV.Jejak.

Politwika. 2017. 99 *Langkah Sukses Berbisnis e-Commerce*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Pramesti, Getut. 2016. *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.

Purwanto, Erwan Agus., dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen,Teknik,Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.

Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Saihudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

DOI:

Santoso, 2016. *Statistika Hospitalitas*. Yogyakarta: Deepublish.
Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Siregar, Syofian. 2017. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.
Soegoto, Eddy Soeryanto. 2015. *Entrepreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
Sudaryo, Yoyo. Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, *Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar: Setia Bakti.
Sutopo, Yeri. dan Achmad Slamet. 2017. *Statistika Inferensial*. Yogyakarta: Andi.
Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
Swarjana, I Ketut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi.
Tantya, Elinta Sela. 2019. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Semangat Kerja Karyawan yang Berdampak terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pioneer Flour Mill Industries di Waru, Sidoarjo. *Resume Skripsi*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.
Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Waluyo, Minto. 2015. *Tren MSDM Masa Depan*. Surabaya: UPN Veteran.
Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

DOI: