

## **PENGARUH REWARD DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LATANSA KOTA BENGKULU**

Wigi Susanto<sup>(1)</sup>, Islamuddin<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[wigisusanto@gmail.com](mailto:wigisusanto@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Every company wants employees in their company to have good job satisfaction so that company goals can be achieved properly. Problem formulation 1) Does reward have a significant effect on employee performance satisfaction at Latansa Hotel Bengkulu City? 2) Does leadership style have a significant effect on employee performance satisfaction at Latansa Hotel Bengkulu City? 3) Do rewards and leadership style together have a significant effect on employee performance satisfaction at Latansa Hotel Bengkulu City? This study aims to analyze whether rewards and leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance satisfaction at Latansa Hotel Bengkulu City. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees of the Latansa Hotel Bengkulu City totaling 30 employees. the sample is 30 people. Based on the results of the research Reward has a significant effect on employee performance at Hotel Latansa Bengkulu, meaning that if the reward increases, the employee's performance will also increase. Leadership style has a significant effect on employee performance at Hotel Latansa Bengkulu, meaning that if leadership style increases, employee performance will also increase. Reward and leadership style together have a significant effect on employee performance at Hotel Latansa Bengkulu, meaning that if rewards and leadership styles increase, employee performance will also increase.

**Keywords:** Reward, Leadership Style, Performance Satisfaction,

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kepuasan kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kepuasan kerja perusahaan (Mangkunegara, 2013). Agar tujuan perusahaan bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan dalam perusahaan

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Menurut (Handoko, 2014) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain reward adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012). Instansi memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan. Instansi dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan tersebut serta pengabdianya terhadap instansi agar dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dari penghargaan yang diberikan dapat mendorong karyawan loyal terhadap instansi dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan instansi.

Gaya kepemimpinan, Menurut (Nawawi, 2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara.

Berdasarkan observasi awal wawancara kepada karyawan hotel latansa Kota Bengkulu yaitu Rizky mengatakan bahwa reward dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Latansa Kota Bengkulu, yaitu dalam menerapkan reward dalam bekerja belum begitu diterapkan secara baik kepada karyawan-karyawan yang berada di Hotel Latansa Kota Bengkulu. Minimnya reward yang diberikan instansi terhadap karyawan ditandai oleh kurangnya pemberian program pelatihan dan pengembangan, penghargaan bagi karyawan lama yang berketerampilan. Deni juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan karena atasan sering hanya menyalahkan bawahan tanpa memberikan contoh kepada bawahan.

## **METODE**

Menurut (Sugiono, 2016), mendefinisikan populasi pada suatu penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek penelitian. Populasi penelitian akan mempunyai suatu standar kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari dan menarik kesimpulan. Dari kajian *literature* dan kerangka pemikiran penelitian ini, maka populasi dari penelitian adalah 30 orang karyawan yang bekerja di Hotel Latansa.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi penelitian. Dalam suatu penelitian tidak seluruh anggota populasi dapat diambil menjadi sampel, melainkan hanya sebagian dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Latansa yang berjumlah 30 karyawan. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan

Jenis sumber data penelitian dan cara pengumpulan data serta pengukuran dari data tersebut. Berikut adalah pengumpulan data yang dilakukan:

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat

apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data awal secara langsung sebelum melakukan penelitian yang mendalam.

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan di tanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi.

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan – pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variable dependent* (kriterium), bila dua atau lebih *variable independent* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua”. Rumus persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Koefisien Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Reward
- X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan
- e = *error*

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti *variable independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap *variable dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena *variable independent* pada penelitian ini lebih dari dua, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *adjusted r square* (Imam Ghozali, 2013). Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa *variable X* terhadap variasi naik turunnya *variable Y* yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

Nilai t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing – masing *variable independent* terhadap *variable dependent* juga dilakukan dengan melihat nilai profabilitasnya, di mana nilai signifikan  $t < 0,1$  maka itu artinya *variable independent* berpengaruh terhadap *variable dependent*, sebaliknya apabila nilai signifikan  $t > 0,1$  itu berarti *variable independent* tidak berpengaruh terhadap *variable dependent* (Ghozali, 2013)

Uji t (t-test) adalah tahap melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi secara parsial antara *variable independent* terhadap *variable dependent*, dengan mengasumsikan bahwa *variable independent* lain dianggap konstan. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi

$B_1$  = Koefisien regresi variabel

$sB_1 =$  Standar error  $B_1$

Kriteria Pengujian:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima bila  $sig > \alpha = 0,05$ . Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak bila  $sig < \alpha = 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua *variable independent* yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap *variable dependent* (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2013: 154) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

$r^2$  = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden.

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap motivasi karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.
2. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka terdapat pengaruh antara budaya kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap motivasi karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

## HASIL

### Persepsi responden terhadap Reward

Adapun persepsi responden tentang Reward dari hasil kuesioner diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel Reward adalah sebesar 3,76. Nilai terendah pada variabel reward yaitu 3,66 terdapat pada kuesioner nomor 3 yaitu pujian yang diberikan oleh atasan menambah semangat karyawan dalam bekerja

### Persepsi Responden terhadap Gaya kepemimpinan

Adapun persepsi responden tentang Gaya kepemimpinan didapatkan dari hasil kuesioner dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,47. Nilai terendah pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 3,13 terdapat pada kuesioner nomor 7 yaitu meningkatkan prestasi karyawan dengan memberikan perhatian terhadap waktu kerja karyawan.

### Persepsi responden terhadap kinerja

Adapun persepsi responden tentang kinerja dari hasil kuesioner yang dapat dilihat rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja adalah sebesar 3,5. Nilai terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu 3,5 terdapat pada kuesioner nomor 1 yaitu saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

## Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda menggunakan software SPSS, dimana hasil pengujian statistik ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	Koefisien	Nilai Koefisien	t	tsig	Hipotesis
Konstanta	A	9,290	1.525	.134	
Reward	$\beta_1$	0,894	7.606	.001	Diterima
Gaya kepemimpinan	$\beta_2$	0,777	7.018	.004	Diterima

Sumber : Data Sekunder di olah 2022

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 9,290 + 0,894 X_1 + 0,777 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 9,290 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel buaya organisasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 9,290
2. Reward ( $X_1$ )

Koefisien regresi variabel reward ( $X_1$ ) sebesar 0,894 bernilai positif artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan reward mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,894. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara reward dengan kinerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,777 bernilai positif artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,777. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 2.**  
**Koefisien determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.761	1.823	1.739

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), hasil uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dari tabel di atas didapat nilai koefisien determinasi  $R^2=0.769$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu Reward dan Gaya kepemimpinan, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 76,9 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis**  
**Uji F test**

**Tabel 3.**  
**Uji F test**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3483.322	3	1161.107	49.555	.003 <sup>a</sup>
	Residual	169.405	51	3.322		
	Total	3652.727	54			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai  $F=49.555$ , ini artinya nilai  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen yaitu reward dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Uji t test**

**Tabel 4.**  
**Uji t test**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.290	1.502		1.525	.134		
	X1	.894	.118	.606	7.606	.001	.643	6.990
	X2	.777	.376	.436	1.018	.004	.743	5.346

a. Dependent Variable: Y

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi reward sebesar 0.001, dan gaya kepemimpinan sebesar 0,004. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel Reward dan Gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Latansa Bengkulu**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi reward sebesar 0,001. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Yulandri, Y., Onsardi, 2020) reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa

reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh intraksi antar manusia serta lingkungan organisasi. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh parah ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa reward adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Didukung oleh penelitian (Onsardi, O., & Finthariasari, 2022) yang menjelaskan bahwa bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika reward meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,004. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel Gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Thoha, 2012), mengungkapkan bahwa dengan menggunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh (Robbins & Judge, 2017), (Hamarto, 2022) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan

Setiap pemimpin memiliki cara, gaya, ataupun tipe yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, dalam memimpin suatu organisasi dan perusahaan. Dimana perilaku seorang pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar dapat menjadi seorang pemimpin yang baik. Menurut Nawawi (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diliht bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Hotel Latansa Bengkulu cabang Bengkulu, maka yang didapatkan adalah:

1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu, artinya jika reward meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat
3. Reward dan gaya kepemimpinan secara bersama–sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu, artinya jika reward dan gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1).  
<https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.,
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education Inc.
- Sugiono. (2016). Metode Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Thoha, M. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Rajawali Pers.
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).