
Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado

Timothy Tan Goni
William A. Areros
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
timothytangoni@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance of PT. State Savings Bank Persero Tbk Manado Branch Office. Quantitative methods with multiple linear analysis techniques are used in this study, by drawing a sample of 64 respondents. Statistical tests carried out were instrument tests consisting of validity and reliability tests, normality tests, multiple correlation tests, multiple linear regression tests, determination tests, and hypothesis tests consisting of partial tests and simultaneous tests. Through data processing carried out on a partial test, it was found that Reward had a positive and significant effect on Employee Performance, and Punishment had a positive and significant effect on Employee Performance. In the simultaneous test, it was found that Reward and Punishment had a positive and significant effect on Employee Performance. In the determination test, it was found that Reward and Punishment had a large effect on Employee Performance when compared to other variables not examined in this study.*

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado. Metode kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda digunakan dalam penelitian ini, dengan menarik sampel sebanyak 64 responden. Uji statistik yang dilakukan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi berganda, uji regresi linier berganda, uji determinasi, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial dan uji simultan. Melalui olah data yang dilakukan pada uji parsial, didapatkan hasil bahwa *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji simultan, didapatkan hasil bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji determinasi, didapat hasil bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan

suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Setelah penulis melakukan diskusi pada beberapa karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado, terlihat fenomena masalah yaitu reward and punishment yang tidak berjalan baik yang mengakibatkan kinerja menurun, seperti tidak seimbang antara reward dan punishment, dimana reward yang diterima cukup besar tetapi punishment yang

didapat apabila melakukan kesalahan terbilang cukup kecil. Hal itu membuat karyawan tidak menghiraukan kesalahan-kesalahan kecil yang mereka lakukan disaat bekerja. Dimana, jika kesalahan kecil itu dilakukan secara terus-menerus akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado”.

Tinjauan Pustaka

Reward

Menurut Tohardi (2002:317) *reward* (penghargaan) didefinisikan sebagai ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Sedangkan menurut Simamora (2004:514) *reward* (penghargaan) merupakan Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para sales guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Hasibuan (2007), *reward* (penghargaan) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima sales dan karyawan lainnya sebagai imbalan atau jasa yang di berikan perusahaan.

Dengan adanya pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa *reward* (penghargaan) yakni adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian reward (penghargaan) bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian system *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Adapun indikator *reward*, yaitu gaji, kesejahteraan, pengembangan karir, dan pengembangan psikologis dan sosial.

Punishment

Menurut Mangkunegara (2000:103) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak

memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Adapun indikator *punishment*, yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan Rumawas (2021:1). Menurut Siagian (2012:168), kinerja karyawan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description-nya.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2009:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dari beberapa kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik kualitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Adapun indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh *Reward* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh *Punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado dan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden dan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

1. Uji Validitas

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *product moment correlation* dari pearson. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Variabel juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif, serta r hitung $> r$ tabel.

2. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Alat ukur yang reliable (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien alfa atau cronbach's alpha Item pengukuran dikatakan reliable jika memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini menggunakan pendekatan kolmogrov-smirnov, untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal.

4. Uji Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado. Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$.

6. Uji Determinasi Berganda

Perhitungan koefisien determinasi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado.

7. Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk menguji adanya pengaruh secara simultan atau serempak dengan signifikan antara variabel bebas yaitu reward (X1), dan punishment (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor Cabang Manado. Hasil uji F digunakan sebagai alat untuk menyimpulkan apakah hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima atau ditolak.

Uji t dilakukan untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial/bagian.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

$$R_{tabel} = n-2 = 64-2 = 62 = 0,246$$

1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai Rhitung dalam variabel X1 (*Reward*) adalah X1.1 0,828, X1.2 0,853, X1.3 0,811, dan X1.4 0,866. Jika melihat hasil yang didapat maka terlihat bahwa nilai Rhitung yang berjumlah 4 item kuisisioner jumlahnya $> R_{tabel}$ (0,246). Sehingga didapatkan jawaban bahwa Rhitung $> R_{tabel}$. Artinya bahwa semua kuisisioner variabel X1 (*Reward*) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai Rhitung dalam variabel X2 (*Punishment*) adalah X2.1 0,836, X2.2 0,872, dan X2.3 0,882. Jika melihat hasil yang didapat maka terlihat bahwa nilai Rhitung yang berjumlah 3 item kuisisioner jumlahnya $> R_{tabel}$ (0,246). Sehingga didapatkan jawaban bahwa Rhitung $> R_{tabel}$. Artinya bahwa semua kuisisioner variabel X2 (*Punishment*) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Validitas Y

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai Rhitung dalam variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah Y.1 0,706, Y.2 0,663, Y.3 0,646,

Y.4 0,616, dan Y.5 0,767. Jika melihat hasil yang didapat maka terlihat bahwa nilai Rhitung yang berjumlah 5 item kuisioner jumlahnya > Rtabel (0,246). Sehingga didapatkan jawaban bahwa Rhitung > Rtabel. Artinya bahwa semua kuisioner variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

$$R_{tabel} = n - 2 = 64 - 2 = 62 = 0,246$$

1. Uji Reliabilitas Variabel X1

Item kuisioner variabel X1 (*Reward*) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 4 kuisioner. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X1 (*Reward*) adalah 0,860. Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > 0,6$ atau $0,860 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item kuisioner X1 yang berjumlah 4 pernyataan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Variabel X2

Item kuisioner variabel X2 (*Punishment*) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 3 kuisioner. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X2 (*Punishment*) adalah 0,830. Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > 0,6$ atau $0,830 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item kuisioner X2 yang berjumlah 3 pernyataan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Reliabilitas Y

Item kuisioner variabel Y (Kinerja Karyawan) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 5 kuisioner. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 0,825. Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > 0,6$ atau $0,825 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item kuisioner Y yang berjumlah 5 pernyataan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Melalui tabel Kolmogorov-Smirnov terlihat bahwa nilai sig 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
						F Change	df1	df2		
1	.873 ^a	.763	.755	1.75443	.763	97.982	2	61	.000	

Nilai *F change* adalah $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan berkorelasi. Selain itu nilai *pearson correlation* adalah 0,873 artinya terdapat korelasi

sempurna antar variabel *reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.014	1.854		3.243	.002
	REWARD	.609	.093	.428	6.523	.000
	PUNISHMENT	1.272	.131	.639	9.735	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 6,014 + 0,609X_1 + 1,272X_2 + e$$

Konstanta sebesar 6,014, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *Reward* dan *Punishment* (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 6,014

Nilai koefisien regresi *Reward* (X1) sebesar 0,609, artinya jika variabel *Reward* (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *Punishment* (X2) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,609. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Reward* berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi *Punishment* (X2) adalah 1,272, artinya jika variabel *Punishment* (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *Reward* (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,272. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.763	.755	1.75443	1.858

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai *R Square* adalah sebanyak 0,763. Hal ini berarti bahwa pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 76,3% sisanya yaitu 23,7% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

1. Pengaruh variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan

Variabel *Reward* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari $0,00 < 0,05$. Nilai $T_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = 0,025; 61 = 1,99962$. Berarti nilai *T*hitung lebih besar dari *T*tabel atau $6,523 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh *Reward* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh variabel *Punishment* terhadap kinerja karyawan

Variabel *Punishment* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini terlihat dari $0,00 < 0,05$. Nilai $T_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = 0,025 ; 61 = 1,99962$. Berarti nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} atau $9,735 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh *Punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil Uji F

Nilai F_{hitung} sebesar 97,982 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,145 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $97,982 > 3,145$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara bersama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Peneliti melakukan uji hipotesis untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti terbukti. Melalui uji parsial yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui juga bahwa indikator yang paling berpengaruh dalam variabel reward yaitu yang pertama penghargaan psikologis dan sosial, kedua kesejahteraan, ketiga pengembangan karir dan yang terakhir gaji. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Pramesti, Sambul, Rumawas (2019), serta didukung oleh teori dari Saputra (2017) bahwa *Reward* mempengaruhi kinerja karyawan.

Melalui uji parsial yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui juga bahwa indikator yang paling berpengaruh dalam variabel punishment yaitu yang pertama hukuman berat, kedua hukuman sedang, dan yang ketiga yaitu hukuman ringan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Pramesti, Sambul, Rumawas (2019), serta didukung oleh teori dari Pratama (2015) bahwa *Punishment* mempengaruhi kinerja karyawan.

Melalui uji simultan yang dilakukan maka di dapatkan hasil bahwa H_3 yang berbunyi "terdapat pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan" terbukti. Selanjutnya dilakukan uji determinasi dimana didapatkan hasil bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan dibanding dengan variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selain itu, pada uji korelasi

berganda didapat korelasi sempurna antar variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Setelah dilakukan olah data melalui metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 25 maka dapat disimpulkan bahwa, *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 76,3% dan sisanya yaitu sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain kualitas kepemimpinan, motivasi, kerjasama.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, S. P. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramesti, R. A. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9 (1) : 57-63.
- Pratama, F, A. 2015. Pengaruh Imbalan dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22 (1) : 15-22.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press
- Saputra, D. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 8 (1) : 5-9.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.