

The Influence Of Punishment And Reward On Employee Work Effectiveness At Muhammad Taufik Kiemas Airport, Krui, Lampung

Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bandara Muhammad Taufik Kiemas Krui Lampung

Rano Rumansyah¹⁾; Emila Sholiha²⁾; Markus³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹ranorumansyah2@gmail.com ; ²Markusjohan09@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 November 2025]

Revised [05 Februari 2026]

Accepted [09 Februari 2026]

KEYWORDS

Punishment, Rewards, and Work Effectiveness.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* dan *Reward* secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung yang berjumlah 39 orang. Jadi teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan dengan metode sensus. Metode sensus adalah pengumpulan data dengan melibatkan seluruh populasi. Hasil penelitian didapat *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung. *Punishment* dan *Reward* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of *Punishment* on employee work effectiveness at Muhammad Taufik Kiemas Airport, KRUI, Lampung. To determine the effect of *Rewards* on employee work effectiveness at Muhammad Taufik Kiemas Airport, KRUI, Lampung. To determine the joint effect of *Punishment* and *Rewards* on employee work effectiveness at Muhammad Taufik Kiemas Airport, KRUI, Lampung. The sample in this study was all 39 employees at Muhammad Taufik Kiemas Airport, KRUI, Lampung. Therefore, the sampling technique used in this study was the census method. The census method involves data collection involving the entire population. The results showed that *Punishment* significantly influenced employee work effectiveness at Muhammad Taufik Kiemas Airport, KRUI, Lampung. *Rewards* significantly influenced employee work effectiveness at Muhammad Taufik Kiemas Airport, KRUI, Lampung. *Punishment* and *Rewards* significantly influenced employee work effectiveness at Muhammad Taufik Kiemas Airport, KRUI, Lampung.

PENDAHULUAN

Punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. *Punishment* merupakan salah satu bentuk negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* adalah sesuatu yang diberikan karena seseorang berbuat kesalahan atau melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, seseorang tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi seseorang tersebut.

Punishment adalah tindakan yang sengaja dan secara sadar diberikan kepada seseorang yang melakukan suatu kesalahan, agar seseorang tersebut menyadari kesalahannya dan berjanji dalam hatinya untuk tidak mengulangnya, *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Maka *punishment* sebagai bentuk dorongan yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi sarana untuk memotivasi. *Reward* merupakan bentuk metode dalam memotivasi tim (pegawai) untuk meningkatkan capaian hasil kerja dan prestasinya. *Reward* sendiri artinya adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Organisasi atau perusahaan memberikan *Reward* sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan semangat para pegawai. Metode ini bisa menstimulus tim untuk melakukan suatu perbuatan yang positif secara berulang-ulang. Selain memberikan semangat, *reward* juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapai.

Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. *Reward* merupakan memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. *Reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung ditemui beberapa permasalahan yaitu : Meskipun masih seringnya terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai akan tetapi pegawai tidak mendapatkan hukuman atau sanksi, sehingga dengan belum adanya pemberian *punishment* kepada pegawai maka hal ini berdampak masih rendahnya efektivitas kerja pegawai dalam bekerja. Berkaitan dengan *reward* belum terealisasi dengan tepat dimana pegawai yang memiliki efektivitas kerja tidak mendapatkan *reward*, terkadang kalah *reward* yang didapatkan oleh pegawai tidak mempertimbangkan efektivitas kerja pegawai. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sehingga pegawai tidak efektif dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah hasil kerja pegawai belum sesuai standar kerja, jumlah hasil kerja tidak sesuai dengan mekanisme kerja dan pegawai tidak bekerja sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Punishment*

Menurut Purwanto (2021), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang dan sebagainya sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Menurut Sadulloh (2021), *punishment* adalah sesuatu yang diberikan karena seseorang berbuat kesalahan atau melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, seseorang tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi seseorang tersebut.

Pengertian *Reward*

Menurut Arikunto (2021), *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Menurut Djamarah (2021), *reward* adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Menurut Sastrohadiwiryono (2021), *reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Siagan (2022: 37), bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakan beberapa biaya yang dikeluarkan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keapsahan suatu instrument, sebuah instrument dikatakan valid apa bila mampu mengukur apa yang diinginkan. Karena dengan angka kasar relative lebih mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika $r_{xy} > r_{table}$ signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan valid. Sebaliknya $r_{xy} < r_{table}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan. Uji validitas dikatakan valid dengan nilai r hitung $>$ t tabel dan jika nilai r hitung $<$ t tabel maka item pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.



Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah mengkorelasikan nilai residual dengan masing – masing variabel independen, dengan ketentuan jika nilai signifikan korelasi < 0.05, maka model terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan korelasi > 0.05, maka model tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berkenaan dengan adanya hubungan kuat linier diantara variabel regresi. Konsekuensinya adalah koefisien regresi tak tentu dan kesalahan standarnya tak tebingga yang berakibat pada kesalahan pengambilan keputusan yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak. Umumnya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinieritas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 telah terjadi multikolinieritas sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 tidak terjadi multikolinieritas. Nilai yang mendekati nol juga mengidentifikasi terjadinya multikolinieritas.

Uji Statistik

Uji statistik data dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan rumus sebagai berikut :

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif lebih berkenan dengan pengumpulan dan peringkasan data serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Ukuran dalam pengambilan keputusan dalam Statistik deskriptif yang penulis gunakan dengan mencari central tendency (kecendrungan memusat) seperti minimum, maximum, mean, standar deviasi serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah alat untuk menentukan pengambilan keputusan terhadap pengolahan data hasil penelitian, berikut ini perhitungan statistik berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Y
- α = Constanta
- b_1 = Koefisien Regresi Untuk X_1
- b_2 = Koefisien Regreasi Untuk X_2
- X_1 = Variabel X_1
- X_2 = Variabel X_2

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95%.

Koefesien Diterminasi

Analisis koefesien diterminasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 Terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Diterminasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Punishment* (X_1) dan *Reward* (X_2) secara sendiri – sendiri terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.868	4.827	
	<i>Punishment</i>	.278	.100	.280
	<i>Reward</i>	.684	.101	.679

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas didapat persamaan regresi :

$$Y = 0,868 + 0,278 + 0,684.$$

Nilai constanta sebesar 0,868, hal ini memiliki arti jika variabel *Punishment* (X_1) dan *Reward* (X_2) diabaikan maka nilai variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,868. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai regresi variabel *Punishment* (X_1) sebesar 0,278, hal ini berarti jika variabel *Punishment* (X_1) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,278 satu - satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel *Punishment* (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja sebesar 27,8 % dan sisanya 72,2 % dipenagruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai regresi variabel *Reward* (X_2) sebesar 0,684, hal ini berarti jika variabel *Reward* (X_2) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,684 satu - satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel *Reward* (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja sebesar 68,4 % dan sisanya 31,6 % dipenagruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel indevenden secara individual dalam menerangkan variasi variabel devenden. Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Uji Parsial (Uji T)

Model		T	Sig.
	<i>Punishment</i>	2.781	.009
	<i>Reward</i>	6.747	.000

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 24.0 tahun 2025

Pengujian pengaruh variabel *Punishment* (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) diperoleh nilai Sig 0,009 < 0,05, hal ini menunjukkan variabel *Punishment* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti

menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel *Punishment* (X1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Pengujian pengaruh variabel *Reward* (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti variabel *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel *Reward* (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*Independent*) secara bersama – sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1458.708	2	729.354	43.040	.000 ^a
Residual	610.061	36	16.946		
Total	2068.769	38			

a. Predictors: (Constant), *Reward*, *Punishment*

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas dengan pengujian pengaruh variabel *Punishment* (X₁) dan *Reward* (X₂) secara simultan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel *Punishment* (X₁) dan *Reward* (X₂) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 < R² < 1. Apabila nilai koefisien determinasi (R²) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependent. Hasil analisis dan perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.840 ^a	.705	.689

a. Predictors: (Constant), *Reward*, *Punishment*

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 24.0 tahun 2025

Hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,705, hal ini berarti variabel *Punishment* (X₁) dan *Reward* (X₂), mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 70,5 % dan sisanya 29,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan pada bab di atas, maka berikut ini penulis dapat merincikan kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pengujian pengaruh variabel *Punishment* (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) diperoleh nilai Sig 0,009 < 0,05, hal ini menunjukkan variabel *Punishment* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti

- menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel *Punishment* (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).
2. Pengujian pengaruh variabel *Reward* (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$, hal ini berarti variabel *Reward* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel *Reward* (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).
 3. Hasil pengujian pengaruh variabel *Punishment* (X_1) dan *Reward* (X_2) secara simultan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *Punishment* (X_1) dan *Reward* (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Saran

Adapun beberapa saran yang penulis dapat uraikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. *Punishment* atau hukuman harus diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dalam bekerja, sehingga hal ini akan membuat efek jera bagi pegawai, sehingga efektivitas kerja pegawai Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung senantiasa meningkat.
2. Dengan *reward* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bandara Muhammad Taufik Kiemas KRUI Lampung senantiasa meningkat, maka hendaknya *reward* harus diberikan dengan seadil-adilnya kepada pegawai yang memiliki efektivitas yang baik dalam bekerja, sehingga dengan adilnya pemberian *reward* akan membuat pegawai senantiasa meningkatkan efektivitas kerjanya.
3. Pimpinan hendaknya meningkatkan *Punishment* dan *reward* dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, selain itu, pimpinan juga hendaknya memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dantes, 2022. Metodologi Penelitian, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Dwi Puryanto, 2022. Statistika Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fraenkel dan Wallen, 2021. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, 2022. Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Handoko, 2022. Pengantar Manajemen, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2021. Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Nazir, 2021. Metode Penelitian, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Pratiknya, 2022. Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran & Kesehatan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Purbayu, 2021. Statistika deksriptif dalam bidang ekonomi dan niaga, PT. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, 2022. Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi 6). Buku 1. Cetakan kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Siagan, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Soehartono (2021. Metode Penelitian Sosial: Suatu teknik Penelitian Bidang kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya (cetakan kedelapan). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Soekarno, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta
- Sulistiyastuti, 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial. Yogyakarta: Gaya Media
- Sugiyono, 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Suriasumantri, 2020. Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Suryabrata, 2022. Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Zainudin, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Golden Terayon Press.