

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SINAR KENCANA JAYA
DI SURABAYA**

Dodi Prasada^{1*}, Nopi Oktavianti², Lily Setyawati Kristianti³
Universitas Pamulang
[dosen02454@unpam.ac.id*](mailto:dosen02454@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian *reward* dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 42,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,809 > 2,000)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 46,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,595 > 2,000)$. Pemberian *reward* dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,184 + 0,396X_1 + 0,391X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(35,945 > 2,760)$.

Kata Kunci: Pemberian Reward, Motivasi, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward and motivation on employee productivity at PT. Sinar Kencana Jaya in Surabaya. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the giving of rewards has a significant effect on employee productivity by 42.1%, testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(7,809 > 2,000)$. Motivation has a significant effect on employee productivity by 46.8%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(8,595 > 2,000)$. Giving rewards and motivation simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 9.184 + 0.396X_1 + 0.391X_2$ and the contribution of the effect is 54.5%, hypothesis testing obtained F count $>$ F table or $(35.945 > 2.760)$.

Keywords: Reward, Motivation, Employee Productivity.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha dari waktu ke waktu menunjukkan persaingan yang luar biasa di akhir dekade ini. Era globalisasi yang diikuti teknologi dan informasi merambah bukan saja pada perusahaan besar tetapi juga pada perusahaan kecil bahkan pada usaha perorangan. Upaya pembenahan dari berbagai sisi pada perusahaan terus menerus dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dan bahkan berkembang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan tepat dan baik. Perkembangan yang signifikan tidak mungkin dapat tercapai apabila karyawan sebagai kunci penggerak roda suatu organisasi tidak produktif. Produktivitas Kerja Karyawan yang tinggi dalam sebuah organisasi di bidang barang atau jasa, merupakan harapan bagi semua pihak. Maka jelaslah sumber daya manusia asset yang harus diperhatikan dan tidak bisa diabaikan. Berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan salah satu indikator yang harus dipenuhi adalah bagaimana perusahaan dapat memberikan reward dan motivasi secara adil sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh, merasakan kepuasan dan nyaman dalam bekerja.

Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari perusahaan penyemangat, partisipasi, yang mempunyai tujuan untuk memotivasi, memberi semangat, mendorong partisipasi sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Demikian besarnya peran reward bagi karyawan karena besarnya *reward* terkadang merupakan pencerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggungjawab, rasa memiliki yang tinggi kepada perusahaan, dan sebaliknya perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan baik dan membalasnya dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Diharapkan Pemberian *reward* yang baik kepada karyawan dapat menurunkan tindakan-tindakan yang mengarah pada terhambatnya tujuan organisasi, oleh karena itu pemberian reward harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya tanpa *reward* yang cukup, produktivitas kerja menurun, tidak jarang karyawan melakukan indisipliner, melakukan mogok kerja, melakukan tindakan-tindakan fisik, dan pada akhirnya karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan.

Disisi lain, Perusahaan perlu memberikan Motivasi bagi karyawan sebagai bentuk pembinaan, disiplin, pembinaan, pengawasan, agar karyawan disiplin dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Punishmen tiada lain merupakan ancaman, hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan dapat menghindari pelanggaran-pelanggaran yang tidak diinginkan bersama. Begitu pentingnya punishmen sehingga merupakan indikator yang tidak boleh luput dalam kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Pelaksanaan motivasi yang tidak pada tempatnya akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan menurun. Namun sebaliknya pelaksanaan punisemen yang adil dan terkendali akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

PT. Sinar Kencana Jaya ini merupakan sebuah perusahaan bisnis yang bergerak dibidang konstruksi, perdagangan, pengadaan barang dan jasa, perusahaan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia maupun dari output yang dihasilkan. Fenomena yang terjadi pada 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan produktivitas yang fluktuatif dan tidak stabil bahkan kecenderungan menurun. Dalam pra penelitian yang dilakukan ternyata terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap perlakuan reward dan punishmen sehingga karyawan tidak termotivasi dan bekerja tidak maksimal seperti yang diharapkan. Dari 63

responden menyatakan bahwa 60% karyawan mengalami penurunan motivasi yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan akibat lemahnya penerapan *reward* dan *motivasi* terhadap karyawan. Sebesar 70% mengatakan bahwa perusahaan terkesan diskriminatif dalam memberi hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan, dan 60% karyawan mengatakan ketidakkonsistenan perusahaan memberi penghargaan dan hukuman membuat motivasi kerja mereka menurun dan otomatis membuat produktivitas kerja pun menjadi turun.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara parsial pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui secara simultan pengaruh pemberian *reward* dan motivasi terhadap produktivitas karyawan

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh secara parsial antara pemberian *reward* terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara pemberian *reward* dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pemberian *reward* terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya ?.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya ?.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pemberian *reward* dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya ?.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 responden PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberian <i>reward</i> (X1)	63	31	48	38.05	4.286
Motivasi (X2)	63	31	45	38.35	3.686
Produktivitas karyawan (Y)	63	33	46	39.27	3.686
Valid N (listwise)	63				

Pemberian reward diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,80 dengan standar deviasi 4,286.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,686.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,92 dengan standar deviasi 3,686.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.184	3.623		2.535	.014
Pemberian <i>reward</i> (X1)	.396	.086	.461	4.587	.000
Motivasi (X2)	.391	.100	.391	3.898	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,184 + 0,396X1 + 0,391X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,184 diartikan jika *Pemberian reward* dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 9,184 point.
- 2) Koefisien regresi *Pemberian reward* sebesar 0,396, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan *Pemberian reward* sebesar 0,396 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,396 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,391, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,391 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,391 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Pemberian reward* Terhadap Produktivitas karyawan.
Correlations^b

	<i>Pemberian reward</i> (X1)	Produktivitas karyawan (Y)
<i>Pemberian reward</i> (X1)	Pearson Correlation 1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000

Produktivitas karyawan (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,656 artinya *Pemberian reward* memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.
Correlations^b

		Motivasi (X2)	Produktivitas karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas karyawan (Y)	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,621 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Pemberian reward* dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.530	2.527

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), *Pemberian reward* (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,738 artinya *Pemberian reward* dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Pemberian reward* Terhadap Produktivitas karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.414	2.679

a. Predictors: (Constant), *Pemberian reward* (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,421 artinya *Pemberian reward* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,1% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.462	2.568

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,468 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,8% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Pemberian reward* dan Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.530	2.527

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), *Pemberian reward* (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,545 artinya *Pemberian reward* dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Pemberian reward* terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis *Pemberian reward* Terhadap Produktivitas karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.517	2.774		6.316	.000
	<i>Pemberian reward</i> (X1)	.565	.072	.649	7.809	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,000), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Pemberian reward* terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.019	2.926		4.791	.000
	Motivasi (X2)	.653	.076	.684	8.595	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 2,000), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Pemberian reward* dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis *Pemberian reward* dan Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.180	2	229.590	35.945	.000 ^b
	Residual	383.232	60	6.387		
	Total	842.413	62			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (35,945 > 2,760), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Pemberian reward* dan motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh *Pemberian reward* Terhadap Produktivitas karyawan

Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,656 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,000). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara *Pemberian reward* terhadap produktivitas karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,621 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 2,000). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

3. Pengaruh *Pemberian reward* dan Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan

Pemberian reward dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,184 + 0,396X_1 + 0,391X_2$, nilai korelasi sebesar 0,738 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,5% sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (35,945 > 2,760). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara *Pemberian reward* dan motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

- Pemberian reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,000).
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 2,000).
- Pemberian reward* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,5% sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (35,945 > 2,760).

2. Saran

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin pegawai diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 – 194
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 85-92.