



**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, *REWARD AND PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA**

(Studi Kasus Pada Tenaga Kerja *Driver Maxim Kota Malang*)

SKRIPSI

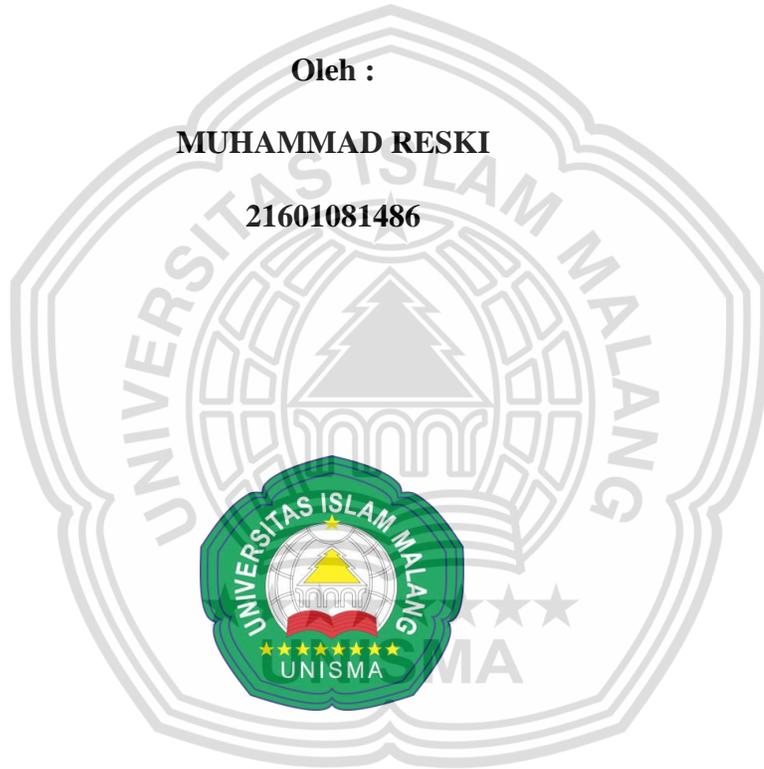
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

MUHAMMAD RESKI

21601081486



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2023



**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, REWARD AND PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA**

(Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Driver Maxim Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

MUHAMMAD RESKI

NPM. 21601081486

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2023



ABSTRAK

Pengaruh kompetensi pelatihan reward and punishment Penelitian ini dilakukan di Maxim Transportasi Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Tenaga Kerja Maxim Transportation Indonesia. Variabel yang digunakan adalah Kompetensi, Pelatihan, Penghargaan dan Hukuman sebagai variabel bebas, sedangkan variabel Kinerja Tenaga Kerja sebagai variabel terikat Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 93 Pengemudi Maxim Transport Indonesia yang menggunakan slovin. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji instrumen, uji normalitas, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik. Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi, Pelatihan, Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Sopir Maxim Transport Indonesia Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sopir Maxim di Maxim Transportasi Indonesia. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Maxim Driver Performance di Maxim Transportasi Indonesia. Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap Maxim Driver Performance di Maxim Transportasi Indonesia

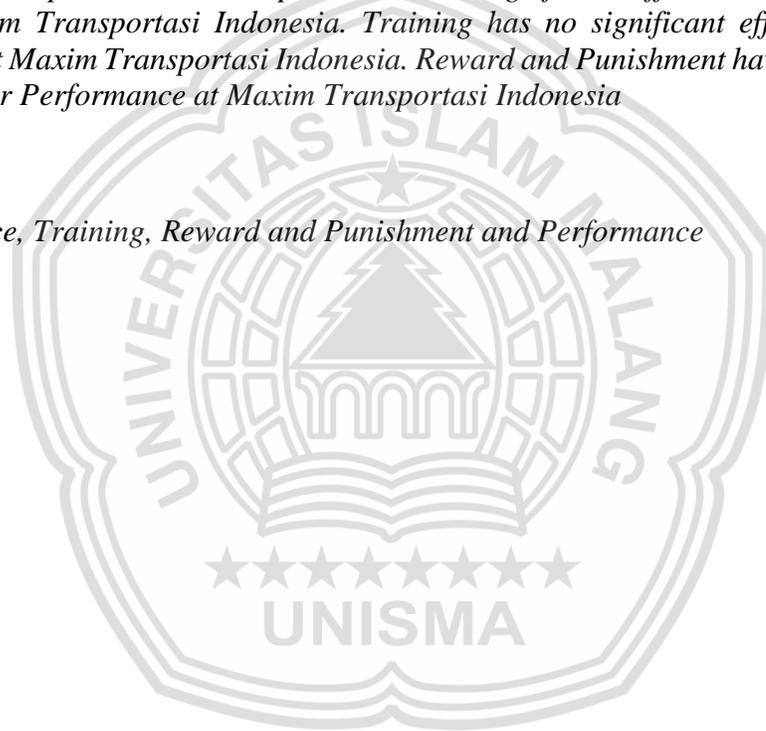
Kata Kunci : *Kompetensi, Pelatihan, Reward And Punishment* dan Kinerja



ABSTRACT

Effect of reward and punishment training competence This research was conducted at Maxim Transportasi Indonesia. The purpose of this research is to examine and analyze the effect of Competence, Training, Rewards and Punishments on Workforce Performance Maxim Transportation Indonesia. The variables used are Competency, Training, Reward and Punishment as independent variable, while the variable Labor Performance is the dependent variable The sample used in this study were 93 Indonesian Maxim Transport Drivers using slovin. Methods of data collection with collect primary and secondary data. The analysis used includes instruments testing, instrument test, normality test, multiple linear regression, hypothesis testing and classic assumption test. Research shows that there is a positive and significant effect between Competence, Training, Reward and Punishment simultaneously influence the Performance of the Indonesian Maxim Transport Driver Competence has a significant effect on Maxim Driver Performance at Maxim Transportasi Indonesia. Training has no significant effect on Maxim Driver Performance at Maxim Transportasi Indonesia. Reward and Punishment have a significant effect on Maxim Driver Performance at Maxim Transportasi Indonesia

Keywords: Competence, Training, Reward and Punishment and Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya fundamental suatu asosiasi adalah SDM, terutama orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kapasitas, pikiran kreatif dan karya kepada asosiasi. Dibuat oleh orang-orang sebagai sumber daya dalam organisasi semakin dianggap penting, sehingga melibatkan pengetahuan yang lebih luas tentang bagaimana menggunakan SDM ini untuk mencapai keadaan yang ideal.

Pekerjaan mempertimbangkan SDM bagi suatu organisasi merupakan sumber daya yang fundamental dari setiap organisasi, karena pekerjaan menentukan tercapai tidaknya suatu organisasi dalam memperoleh tujuan hirarki, organisasi umumnya berusaha memperoleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai kebutuhan pihak yang berwenang. pelaksanaan tugas dan pekerjaan harus dilakukan dengan baik Bagus

Berhasilnya suatu organisasi sangat bergantung pada unsur manusia yang menyelesaikan pekerjaannya, diperlukan kompensasi bagi pekerja sesuai dengan kecenderungan dan kondisi serta kemampuan tenaga kerja yang dimilikinya. Kapabilitas adalah kemampuan untuk melaksanakan usaha yang bergantung pada kemampuan dan informasi serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh kinerja (Wibowo, 2014: 271).

Organisasi harus bekerja pada sifat SDM sehingga dapat bekerja secara menguntungkan para ahli dan pameran yang dicapai harus benar-benar memenuhi dan sesuai dengan prinsip kerja yang diharapkan oleh organisasi. Apa yang diharapkan untuk mencapai kinerja yang menguntungkan adalah kapasitas tunggal tenaga kerja.

Pendidikan formal saja belum mencukupi untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembangunan kapasitas. Tujuannya adalah memberikan kompensasi yang adil dan bersaing dengan perusahaan lain, serta memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kompetensi dan pelatihan agar tenaga kerja memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Dengan demikian, waktu dapat dimanfaatkan secara efisien dan tujuan yang sama dapat diwujudkan, yaitu mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan. Peningkatan kompetensi dan pelatihan bagi tenaga kerja perusahaan bertujuan untuk mengatasi berbagai masalah yang mungkin timbul.

Pendekatan pelatihan dan pendidikan tenaga kerja bertujuan untuk memberikan kompetensi yang diperlukan agar mereka dapat berfungsi dengan baik di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, diharapkan perilaku mereka dalam organisasi akan sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan memiliki keterampilan kerja yang memadai melalui kegiatan pelatihan dan peningkatan

kompetensi, tenaga kerja diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien, dan profesional. Proses pelatihan ini juga memungkinkan tenaga kerja untuk memperoleh pengetahuan baru atau prinsip-prinsip terbaru yang akan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan.

Menurut S.P. Hasibuan (2016), kinerja tenaga kerja adalah prestasi yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepadanya, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan. Di sisi lain, menurut Sedarmayanti (2016), kinerja tenaga kerja mencakup hasil kerja dari seorang pekerja, proses manajemen, atau bahkan keseluruhan organisasi yang harus dapat diuji dan diukur.

Saat ini, telah muncul berbagai aplikasi pemesanan ojek online seperti Maxim, Go-jek, Grab, dan beberapa lainnya. Sebelumnya, layanan ojek hanya beroperasi dalam sistem berbasis wilayah, yang menyiratkan bahwa ojek dari luar daerah tidak diperbolehkan beroperasi di wilayah tertentu tanpa persetujuan dari para tukang ojek setempat (Nuri, dkk., 2018).

Maxim didirikan pada tahun 2003 dan menyajikan layanan canggih, user-friendly, dan aman, yang meliputi pemesanan kendaraan untuk perjalanan, pengiriman barang menggunakan kendaraan besar, layanan pembelian dan pengantaran, serta bantuan selama perjalanan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, termasuk kompensasi individu, dukungan dari perusahaan, dan dukungan dari

manajemen. Untuk menjaga ratingnya tetap baik, para pengemudi Maxim harus memenuhi beberapa persyaratan, termasuk tidak membatalkan perjalanan, tidak menolak pesanan, dan selalu merespons permintaan dengan baik. Pembatalan oleh klien dapat berdampak pada penilaian dan kinerja para pengemudi tersebut (Sujadi, 2020).

Terlebih lagi, kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi performa para tenaga kerja. Wibowo (2017) berpendapat bahwa kompetensi merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu, yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan posisi tersebut.

Hasil penelitian Ilman Ataunur (2015) menunjukkan bahwa kemampuan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Lucia dan Agus Sugiarto (2014) mengenai bagaimana kemampuan mempengaruhi kinerja tenaga kerja administrasi perkantoran. Oleh karena itu, penemuan dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kemampuan dan kinerja para tenaga kerja.

Pelatihan juga memiliki pengaruh terhadap performa tenaga kerja. Menurut Simamora (2016), pelatihan merupakan proses yang diperlukan untuk memberikan informasi, keterampilan, dan pemahaman mengenai perusahaan dan tujuan-tujuannya kepada karyawan baru. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan, termasuk pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap. Selain itu, tujuan

dari pelatihan adalah menciptakan lingkungan di mana para karyawan dapat mengakses dan memperoleh pengetahuan yang baik.

Safitri (2022) menemukan dalam penelitiannya bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Syahputra dan Tanjung (2020) menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agar dapat meningkatkan performa tenaga kerja dalam perusahaan, penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman). Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Fahmi (2016), reward, yang juga dikenal sebagai kompensasi, merujuk pada bentuk imbalan diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan prestasi kerjanya, baik berupa *bonus finansial* maupun *non-finansial*.

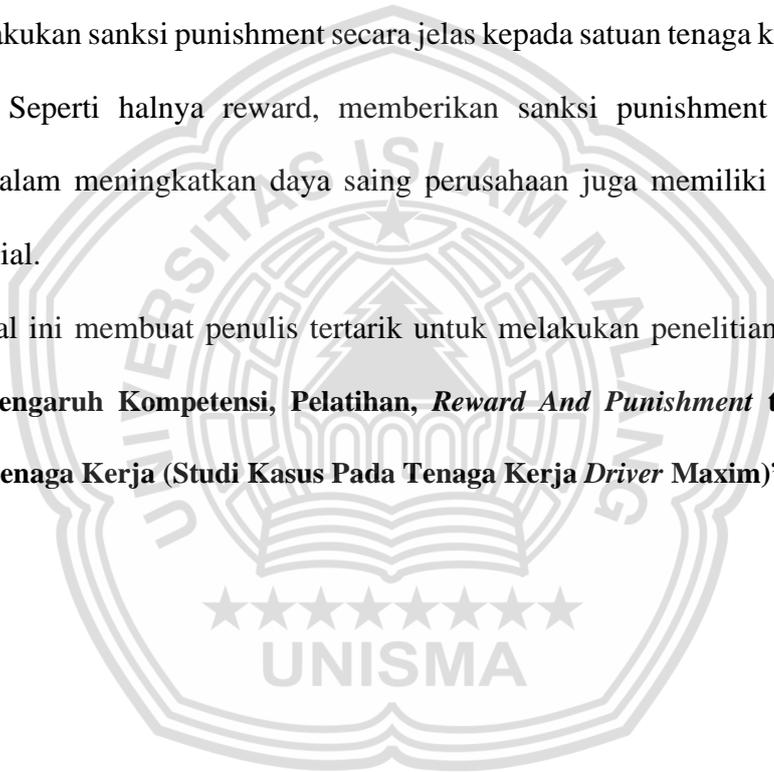
Menurut Shield (2016), penghargaan dapat berupa bentuk imbalan nyata atau tidak berbentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik itu disengaja atau tidak disengaja, sebagai pengakuan atas kontribusi positif dalam pekerjaan. Reward juga diberikan sebagai penguatan bagi tenaga kerja yang menunjukkan perilaku positif dalam memenuhi kebutuhan tertentu.

Fahmi (2017) menjelaskan bahwa *punishment* adalah bentuk hukuman yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari ketidakmampuannya dalam menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. Sementara itu, menurut Roestiyah (2016), *punishment* adalah

tindakan tidak menyenangkan yang dilakukan oleh atasan atau pihak yang memiliki kedudukan lebih tinggi sebagai akibat dari pelanggaran atau kejahatan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam perusahaan, penting untuk memastikan konsistensi dalam perencanaan dan memberlakukan sanksi punishment secara jelas kepada satuan tenaga kerja atau individu. Seperti halnya reward, memberikan sanksi punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan daya saing perusahaan juga memiliki peranan yang krusial.

Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, *Reward And Punishment* terhadap Kinerja Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja *Driver Maxim*)”**



1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi, Pelatihan, dan *Reward and Punishment* berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja tenaga kerja?
2. Apakah Kompetensi berdampak secara parsial terhadap kinerja tenaga kerja?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kerja?
4. Apakah *Reward and Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja tenaga kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana dampak kompetensi, pelatihan dan *Reward and Punishment* secara bersamaan terhadap kinerja tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi secara terpisah mempengaruhi kinerja tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan secara terpisah terhadap kinerja tenaga kerja.
4. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward and Punishment* secara terpisah terhadap kinerja tenaga kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi panduan bagi Maxim dalam meningkatkan kinerja para driver mereka melalui penerapan Kompetensi, Pelatihan, *Reward and Punishment*.



2. Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi Universitas Islam Malang dalam studi terkait Kinerja Tenaga Kerja yang dipengaruhi oleh Kompetensi, Pelatihan, *Reward And Punishment*.





BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja pengemudi di Maxim Transportasi Indonesia dipengaruhi secara bersama-sama oleh Kompetensi, Pelatihan, *Reward* dan *Punishment*.
2. Kompetensi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pengemudi Maxim Transportasi Indonesia.
3. Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengemudi Maxim Transportasi Indonesia.
4. *Reward* dan *Punishment* memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pengemudi Maxim Transportasi Indonesia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

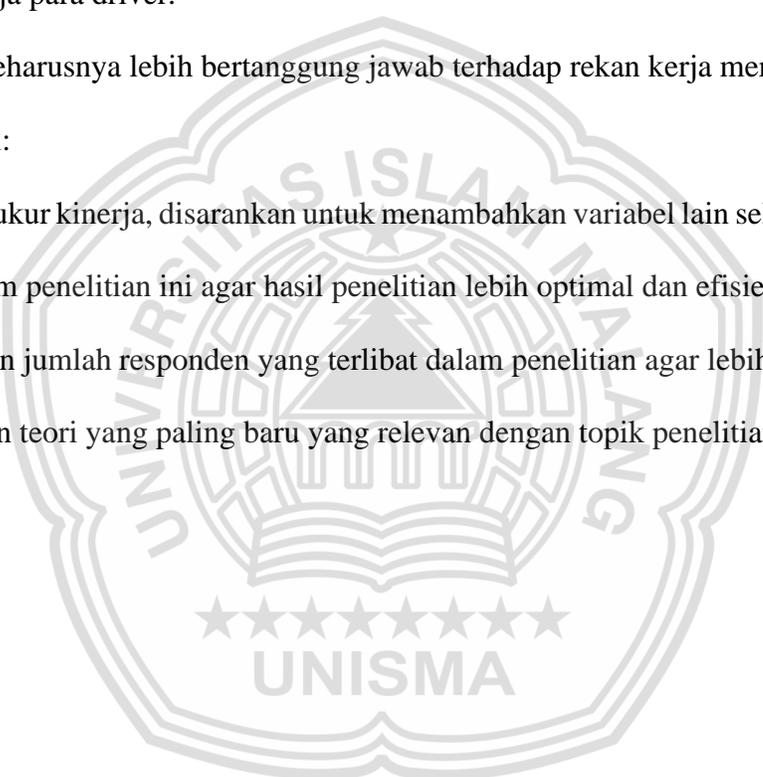
Beberapa keterbatasan penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada Maxim Transportasi Indonesia, padahal ada banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Peneliti hanya menggunakan 3 variabel yaitu Kompetensi, Pelatihan, *Reward* dan *Punishment*.
2. Metode survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini hanya sebanyak 93 orang, yang merupakan jumlah yang terbatas. Keterbatasan jumlah responden ini menyebabkan peneliti tidak dapat melihat, mengantisipasi, atau mengidentifikasi responden yang mungkin hanya menjawab secara asal-asalan ketika kuisisioner dibagikan.

5.3 Rekomendasi

Rekomendasi dari hasil penelitian ini termasuk:

1. Kepada Perusahaan:
 - a. Perusahaan perlu terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para driver.
 - b. Diharapkan perusahaan memberikan pelatihan secara berkala kepada driver untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.
 - c. Lebih banyak menggunakan sistem Reward dan hukuman untuk meningkatkan kinerja para driver.
 - d. Para driver seharusnya lebih bertanggung jawab terhadap rekan kerja mereka.
2. Kepada Peneliti:
 - a. Untuk mengukur kinerja, disarankan untuk menambahkan variabel lain selain yang telah digunakan dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih optimal dan efisien.
 - b. Meningkatkan jumlah responden yang terlibat dalam penelitian agar lebih representatif.
 - c. Menggunakan teori yang paling baru yang relevan dengan topik penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Almaaidah, A. A., Suhartini, S., & Huddin, M. N. (2022). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PT POLYCHEM INDONESIA TBK DIVISI QA (QUALITY ASSURANCE). *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 30-37.
- Arwani, N. U. A. (2018). Analisis Kinerja Tenaga kerja: Kajian Hipotesis Kinerja Tenaga kerja Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan Pt Mustika Energi Pratama (Doctoral Dissertation, Universitas Mercubuana Yogyakarta).
- Apriyandani, H., Yulianto, E., & Sunarti, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga kerja (Survei Mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Administrasi Angkatan 2014 Dan 2015 Universitas Brawijaya Malang Yang Membeli Dan Menggunakan Smartphone Iphone). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(2), 180-189.
- Arwani, N. U. A. (2018). Analisis Kinerja Tenaga kerja: Kajian Hipotesis Kinerja Tenaga kerja Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan Pt Mustika Energi Pratama (Doctoral Dissertation, Universitas Mercubuana Yogyakarta).
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Bintoro, W. S., Sunaryo, H., & Hufron, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(2).
- Christianus Ivan Universitas Sanata Dharma Pengaruh Kompetensi Terhadap Minat Beli Smartphone Xiaomi Kasus: Mahasiswa/Ifakultas Ekonomi Kampus I Universitas Sanata Dharm.
- Fadhlullah Dkk, Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan Konsumen, Dan Kelompok Acuan Terhadap Kinerja Tenaga kerja Kendaraan Mitsubishi Di PT. SUN STAR MOTOR KEDIRI (Survei Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang) *E-Jurnal Riset Manajemen* 7 (15), 2018.
- Fayuni, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Brand Image Terhadap Kinerja Tenaga kerja Produk Herbalife Di Kota Padang* (Doctoral Dissertation, Universitas Andalas).
- Febriyana, Wanda, and Fetty Poerwita Sary. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015." *eProceedings of Management* 2.3 (2015).

- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten lombok barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Cet. Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27-34.
- Handoko, D. (2016). Reward dan Punishment dalam Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor yang Terlkait. *Diakses dari http://www.kompasiana.com/destyando/reward-dan-punishment-dalam-penilaian-evaluasi-kinerja-pegawai-berdasarkan-faktor-faktor-yang-terkait_54f3967d745513982b6c7c51*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Hal 4, 9. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327.
- Kotler, Philip And Kevin Lane Keller. (2019). *Marketing Managemen*, 15th Edition, Pearson Education, Inc.
- Mahdihan, A., & Hermani, A. (2019). Pengaruh Lifestyle Dan In Store Promotion Terhadap Impulse Buying (Pada Konsumen Matahari Departement Store Java Mall Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 115-125.
- Malhotra, N. K., & Dash, S. (2016). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson,.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 93-100.

- Mutia Ayu, Kristianingsih Tatiana Penagruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga kerja Smartphone Merek Samsung (Pada Mahasiswa Program D-IV Manajemen Pemasaran Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Malang).
- Maxim Transportasi Indonesia <https://id.taximaxim.com/id.taximaxim.com>. Di akses pada 15-06-2023
- M. Ngalim Purwanto. (2006). Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, N. N. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga kerja Produk Perawatan Di Larissa Aesthetic Center Cabang Kediri.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) serta motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pt tembesu jaya kabupaten tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 113-120.
- Nurwahid, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga kerja Produk Luwak White Coffee Pada Masyarakat Di Kecamatan Tampan Pekanbaru Riau* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Priyono, Achmad. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang, BPFE Universitas Islam Malang.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Ruky, A., (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Jakarta.
- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating* (Doctoral dissertation, Tesis di Universitas Widayatama Bandung).
- Salinding, R. (2011). Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. *Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar*. Skripsi. Makasar: Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi.
- Sari, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Online Customer Review Dan Citra Merek Terhadap Minat Beli Dan Kinerja Tenaga kerja* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.



- Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta:Kencana Prenada Media Grup.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Sunarti Hendri Apriyandani Edy Yulianto Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga kerja (Survei Mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Administrasi Angkatan 2014 Dan 2015 Universitas Brawijaya Malang Yang Membeli Dan Menggunakan Smartphone Iphone) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 2 September 2017.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Widodo, K. S., Widodo, J., & Masrukan, M. (2015). Pengembangan Model Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Partisipatif Integratif Kolaboratif (Pikola) Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Fisika SMA. *Educational Management*, 4(2).
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta; Rajawali Pers Manajemen Kinerja. PT Gramedia Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widyani, A. A. D., Utami, N. M. S., & Primadani, I. A. M. I. (2023). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PETRO JAYA PUTRA. *VALUES*, 4(1), 25-37.