

# Pengaruh *Human Relation* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Angsa Sedanayoga Di Gianyar

Ni Kadek Sintya Sumartini <sup>(1)</sup>

I Made Astrama <sup>(2)</sup>

Gede Agus Dian Maha Yoga <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : sintyasumartini88@gmail.com

Diterima: 17 April 2021	Direvisi: 21 April 2021	Disetujui: 23 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

## ABSTRACT

*Employee performance is important to maintain the sustainability and competitiveness of the company. Good performance will lead the company to achieve its goals. This study aims to determine the effect partially and simutan between human relations and the provision of rewards on employee performance at PT. BPR Angsa Sedanayoga in Gianyar. This study used the entire population of 42 employees as a sample with a saturated sample method. The data collected were analyzed using multiple linear regression. The results of this study indicate that partially or simultaneously, human relations and the provision of rewards have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Angsa Sedanayoga in Gianyar. It is hoped that the BPR management will evaluate the performance-related policies by considering human relations and reward factors.*

**Keywords:** *Human Relations; Giving Rewards; Employee Performance*

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Kinerja yang baik akan mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simutan antara *human relation* dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 42 orang karyawan sebagai sampel dengan metode sampel jenuh. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial maupun simultan, *human relation* dan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar. Kepada manajemen BPR diharapkan agar perusahaan mengevaluasi kebijakan terkait kinerja dengan mempertimbangkan faktor *human relation* dan pemberian *reward*.

**Kata Kunci:** *Human Relation; Pemberian Reward; Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Sebagai salah satu unsur vital di dalam perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan dan memanfaatkan sumber daya lain secara maksimal di dalam perusaha (Fadillah, 2011). Hal ini membuat perusahaan selau berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memperoleh keuntungan lebih banyak (Hartati, 2020). Menurut Hasibuan dalam Fadli (2017) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas

---

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu“. Seseorang bergabung dalam suatu organisasi, karena dia berpikir organisasi tersebut dapat membantu dirinya untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menjadi pondasi kuat bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sunarto *et al.*, 2017). Tanpa adanya kinerja yang baik, perusahaan tidak akan mampu mempertahankan daya saingnya dengan perusahaan lain (Wirawan & Afani, 2018).

Effendy dalam Rosalina dan Apiska (2018) menyatakan “*human relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan“. *Human relation* yang dibina baik di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan betah dan optimal sehingga kinerja yang ditunjukkan juga semakin baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Susanto dan Halim, 2018). Kunci *human relation* (hubungan antar manusia) adalah memotivasi, agar karyawan bekerja dengan giat berdasarkan kebutuhan mereka, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup sehari-hari, kebahagiaan keluarga, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya (Rosalina dan Apiska, 2018).

Handoko dalam Sunarto *et al.*, (2017) berpendapat bahwa “*reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien“. *Reward* atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Wirawan dan Afani, 2018). Sistem ini dapat membangun motivasi kerja karyawan dalam melakukan setiap tanggung jawabnya dengan baik. Pemberian *reward* harus adil sesuai dengan prestasi karyawan bukan berdasar pada suka dan tidak suka (Kentjana dan Nainggolan, 2018). Pemberian *reward* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan (Pramessti *et al.*, 2019).

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang keuangan dan perbankan adalah BPR Angsa Sedanayoga Gianyar. Bank Perkreditan Rakyat ini yang telah membantu mengembangkan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) lebih dari 24 tahun lamanya., berlokasi di Batubulan, sukawati, Gianyar, Bali. Data menunjukkan bahwa, dari tahun ke tahun jumlah nasabah tidak

---

mengalami peningkatan namun sebaliknya jumlah nasabah BPR mengalami penurunan. Turunnya jumlah nasabah dikarenakan banyak faktor salah satunya yakni, kurangnya jiwa sosial karyawan dalam bidang pekerjaan seperti kurangnya rasa saling membantu antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kurang terjalinnya hubungan baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, ini dapat dilihat sedikitnya karyawan yang mengikuti kegiatan yang diadakan. Selain itu, tidak meratanya pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang menyebabkan kecemburuan social sehingga karyawan malas dalam menyelesaikan tugasnya serta akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

*Human relation* dan pemberian *reward* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya *human relation* dan pemberian *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Fadillah, 2011). Pentingnya memiliki kinerja yang baik dari karyawan mengharuskan perusahaan memperhatikan berbagai aspek yang dapat menjaga dan meningkatkan kinerja (Asnusa dan Aziz, 2018). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar

Polakitang *et al.*, (2019) menyatakan *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. (Rosalina dan Apiska (2018) juga menemukan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hipotesis pertama yang diajukan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar.

Putri Kentjana dan Nainggolan (2018) menyatakan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wirawan dan Afani (2018) juga menemukan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yang diajukan berdasarkan pada penelitian tersebut adalah:

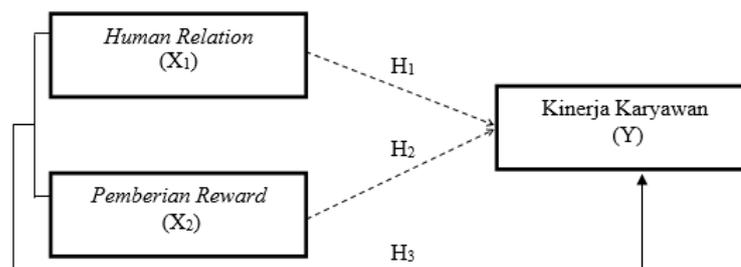
H<sub>2</sub> : Diduga pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar.

Fadli (2017) menyatakan *human relation* dan pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Irnanda *et al.*, (2013) juga menemukan *human relation* dan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang diajukan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut adalah:

H<sub>3</sub> : Diduga *human relation* dan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar.

### Metode Penelitian

Penelitian asosiatif ini digunakan peneliti untuk menguji pengaruh *human relation* dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan. Dipilihnya PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar sebagai lokasi penelitian karena terjadinya penurunan jumlah nasabah perusahaan. Populasi terdiri dari 42 orang karyawan sehingga seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel jenuh yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan untuk berpartisipasi sebagai sumber data. Data primer yang dikumpulkan peneliti didapat dari hasil wawancara dan juga hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Responde diberikan lima pilihan jawaban yang didapat dari skala likert untuk menentukan jawabannya terhadap setiap item pernyataan untuk masing-masing variabel. Data hasil kuesioner yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan regresi linier berganda.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Diolah peneliti(2021)

### Hasil Penelitian Dan Pemahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi ( $r > 0,30$ ) dan *chronbach's alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Validitas	<i>Cronbach alpha</i>	Reliabilitas
1	Kinerja karyawan (Y)	No. 1 - 10				
2	<i>Human Relation</i> (X1)	No. 1 - 8	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
3	Pemberian <i>Reward</i> (X2)	No. 1 - 10				

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, karyawan yang mendominasi adalah perempuan sebanyak 33 orang (78,57%) sedangkan laki-laki hanya 9 orang (21,43%). Karyawan usia produktif lebih mendominasi dengan jumlah 16 orang (38,10%) berada pada rentang usia 20 - 29 Tahun. Karyawan lulusan SMA / SMK sebanyak 21 orang (50%) lebih mendominasi dibandingkan

lulusan lainnya. Karyawan terbanyak memiliki masa kerja 13 – 19 Bulan sebanyak 18 orang (42,86%).

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	9	21,43
		Perempuan	33	78,57
		Total	42	100
2	Umur	< 20 Tahun	3	7,14
		20 - 29 Tahun	16	38,10
		30 - 39 Tahun	15	35,71
		≥ 40 Tahun	8	19,05
		Total	42	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA / SMK	21	50,00
		Diploma	4	9,52
		S1	14	33,33
		≥ S2	3	7,14
		Total	42	100
4	Masa Kerja	< 6 Bulan	4	9,52
		6 - 12 Bulan	10	23,81
		13 - 19 Bulan	18	42,86
		≥ 20 Bulan	10	23,81
		Total	42	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menyatakan jawaban responden pada pernyataan terkait variabel *human relation* dengan rata-rata total 3,57 yang berarti perusahaan telah memiliki *human relation* yang baik. Tabel 4 menyatakan jawaban responden pada pernyataan terkait variabel pemberian *reward* dengan rata-rata total 3,62 yang berarti perusahaan telah melakukan pemberian *reward* dengan baik. Tabel 5 menyatakan jawaban responden pada pernyataan terkait variabel kinerja karyawan dengan rata-rata total 3,63 yang berarti perusahaan telah memiliki kinerja karyawan yang baik.

**Tabel 3 Jawaban Responden Terkait *Human Relation***

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya puas karena adanya hubungan baik antar sesama karyawan	1	21	18	2	0	147	3,50	Baik
2	Saya puas karena adanya komunikasi dan kordinasi yang baik antar sesama karyawan	1	19	20	2	0	145	3,45	Baik
3	Saya puas karena atasan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada saya dalam menjalankan tugasnya	3	18	19	2	0	148	3,52	Baik
4	Saya puas karena terjalin komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan	1	29	11	1	0	156	3,71	Baik
5	Saya puas karena adanya ikatan kerja yang baik dengan nasabah	3	22	14	3	0	151	3,60	Baik
6	Saya puas karena sudah memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap nasabah	4	24	13	1	0	157	3,74	Baik
7	Saya puas karena adanya hubungan kerja sama dengan masyarakat yang berada disekitar lingkungan.	1	21	18	2	0	147	3,50	Baik
8	Saya puas karena sudah memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap masyarakat lingkungan sekitar	3	19	18	2	0	149	3,55	Baik
Rata-Rata Total								3,57	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

**Tabel 4 Jawaban Responden Terkait Pemberian Reward**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya	6	22	13	1	0	159	3,79	Baik
2	Saya puas karena merasa dapat mencapai banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	1	23	16	2	0	149	3,55	Baik
3	Saya puas dengan pemberian reward yang diberikan organisasi kepada saya	2	21	18	1	0	150	3,57	Baik
4	Saya puas karena mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai	4	17	20	1	0	150	3,57	Baik
5	Saya puas mendapatkan kesempatan untuk mempromosikan jabatan kejabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerja	2	26	13	1	0	155	3,69	Baik
6	Saya puas mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau mengembangkan diri untuk maju dalam berkarir	2	25	15	0	0	155	3,69	Baik
7	Saya puas adanya pengawasan dalam bekerja untuk semangat dalam bekerja	5	20	16	1	0	155	3,69	Baik
8	Saya merasa tidak nyaman dengan adanya pengawasan yang dapat menyebabkan penyimpangan/ kesalahan bagi organisasi dan kinerja	2	26	11	3	0	153	3,64	Baik
9	Saya puas dengan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya.	1	22	16	3	0	147	3,50	Baik
10	Saya puas dengan hubungan rekan kerja yang menyenangkan	2	21	17	2	0	149	3,55	Baik
Rata-Rata Total								3,62	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

**Tabel 5 Jawaban Responden Terkait Kinerja karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti akurat dan mengutamakan hasil kerja yang bermutu serta sesuai dengan peraturan yang ada	5	20	14	3	0	153	3,64	Baik
2	Kualitas kerja yang saya lakukan sudah melampaui target yang ditetapkan BPR Angsa sedanayoga	2	21	17	2	0	149	3,55	Baik
3	Saya cepat melakukan penyelesaian pekerjaan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan	3	27	11	1	0	158	3,76	Baik
4	Saya mampu menyelesaikan beberapa jenis pekerjaan dalam waktu bersamaan sehingga efisien waktu	2	25	14	1	0	154	3,67	Baik
5	Saya selalu dapat mengutamakan pekerjaan dan tanggung jawab saya saat bekerja setiap hari	3	20	16	3	0	149	3,55	Baik
6	Saya selalu bertanggung jawab atas sarana prasarana yang saya gunakan dalam bekerja	1	20	19	2	0	146	3,48	Baik
7	Saya puas kemampuan bekerja sama dengan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga pekerjaan yang diberikan cepat selesai	3	18	20	1	0	149	3,55	Baik

8	Saya puas bekerjasama antara atasan dan bawahan berjalan dengan harmonis baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan	1	27	14	0	0	155	3,69	Baik
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	3	23	15	1	0	154	3,67	Baik
10	Saya mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak untuk mengatasi masalah tanpa harus menunggu perintah atasan	4	24	12	2	0	156	3,71	Baik
Rata-Rata Total								3,63	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan bahwa data terstandarisasi normal yang dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$ , tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai *Tolerance*  $0,211 > 0,10$  dan nilai VIF  $4,741 < 10$ , serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai *Sig.*  $0,314$  dan  $0,117 > 0,05$ .

**Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
<i>Human relation</i> (X1)	0,200	0,211	4,741	0,314
Pemberian <i>reward</i> (X2)				0,117

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7 menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *human relation* dan pemberian *reward* dengan melihat nilai R square sebesar 0,871 atau 87,1% dan sisanya  $0,129$  atau 12,9% dijelaskan oleh factor lain diluar model penelitian ini

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 <sup>a</sup>	.871	.865	1.842

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil regresi pada Tabel 8 didapatkan persamaan  $Y = 2,106 + 0,780 X_1 + 0,328 X_2$  dengan interpretasi yaitu:

*Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar. Ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien regresi 0,780 (positif), nilai t-hitung  $4,927 > t$ -tabel 1,685 dengan signifikansi  $0,000 < \alpha$  (0,05). Ini berarti semakin baik *human relation* yang ada perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Susanto dan Halim (2018) serta Asnusa Aziz (2018) juga menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar. Ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien regresi 0,328 (positif), nilai t-hitung  $2,737 > t$ -tabel 1,685 dengan signifikansi  $0,009 < \alpha$  (0,05). Ini berarti bahwa semakin baik pemberian *reward* yang dilakukan perusahaan akan mampu

meningkatkan kinerja karyawan. Sunarto *et al.*, (2017) serta Pramesti *et al.*, (2019) juga menyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 8 Hasil Uji-T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.106	2.121		.993	.327
1 Human Relation	.780	.158	.616	4.927	.000
Pemberian Reward	.328	.120	.342	2.737	.009

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 9 menyatakan bahwa *human relation* dan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar. Ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $F_{hitung} (132,069) > F_{tabel} (3,24)$  dengan nilai Sig.  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Ini berarti semakin baik *human relation* dan pemberian *reward* pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Fadli (2017) serta Munawaroh dan Putri (2020) juga menemukan bahwa *human relation* dan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 9 Hasil Uji-F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	895.847	2	447.924	132.069	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	132.272	39	3.392		
Total	1.028.119	41			

Sumber: Data diolah (2021)

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa (1) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) *human relation* dan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah agar PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar membentuk sistem tim agar saling bekerjasama, dan menghargai perbedaan pendapat, melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan secara merata dan bertahap, dan membuat sistem *punishment* untuk setiap pelanggaran..

## Daftar Pustaka

- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya. *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02), 211–220.
- Fadillah, A. A. (2011). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang*.

---

4(3), 410–419.

- Fadli, N. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru Oleh. *Jom Fekon*, 4(1), 641–655.
- Hartati, T. (2020). The Role Of Human Relations In Increasing Employee Performance. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 3(1), 127–133.
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2013). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal Ema - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 4(1), 38–45.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference Of Creative Industry, September*, 5–6.
- Munawaroh, & Putri, R. A. (2020). The Influence Of Giving Incentive and Reward To Employee Performance In PT. Akbar Karyautama. *Lèktoras, Indonesia Multi-Disciplinary Journal*, 2(01), 87–99.
- Polakitang, C. F., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada PT. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2621–2630.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57.
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, 7(2), 69–79.
- Sunarto, A., Umi, R., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Pascasarjana Universitas Pamulang*, 2017, 1–20.
- Susanto, & Halim, I. (2018). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Prosising Seminar Nasional*, 1(1), 158–170.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.