

Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo

Silfi Ajeng Pratiwi¹, Mohammad Saiful Bahri^{2*}, Raihan Wishal Nafis³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : saiful.bahri@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan Penghargaan dan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Selama peneliti melakukan penelitian, dengan sampel yang diambil adalah sebanyak 44 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling insidental. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, variabel yang digunakan meliputi *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Karyawan. Metode analisis data dari hasil penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan statistik berupa uji instrumen, uji normalitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial (Uji t). Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis parsial yang telah dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dapat disimpulkan bahwa 1) *Self Esteem* dengan nilai thitung adalah 3,606 lebih besar dari ttabel 1,683. 2) *Self Efficacy* dengan nilai thitung adalah 2.484 lebih besar dari ttabel 1,683. 3) Penghargaan dengan nilai thitung adalah 3.892 lebih besar dari ttabel 1,683.

Kata Kunci: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo with the research objective to be achieved is to determine the influence of Self Esteem, Self Efficacy, and Rewards and Partial Employee Job Satisfaction at PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. During the time the researcher conducted the research, the sample taken was 44 respondents using the sampling technique, namely incidental sampling technique. The type of research used in this research is quantitative descriptive research, the variables used include Self Esteem, Self Efficacy, Reward and Employee Job Satisfaction. The data analysis method from the results of this research is a quantitative descriptive method using statistics in the form of instrument tests, normality tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and partial hypothesis testing (t test). The research results are shown by the results of a partial hypothetical test that has been carried out with a significance level of 5%. It can be concluded that 1) Self Esteem with a tcount value of 3.606 is greater than ttable 1.683. 2) Self Efficacy with a tcount value of 2.484 is greater than ttable 1.683. 3) The award with a tcount value of 3,892 is greater than ttable 1,683.

Keywords: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Reward and Employee Job Satisfaction.



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumberdaya manusia seoptimal mungkin. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi tersebut. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan kepuasan yang diinginkan seperti *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Penghargaan.

Fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo terkait *Self Esteem* yaitu dimana karyawan cenderung memiliki rasa tidak percaya diri ketika mendapatkan tekanan dan kritik dari konsumen disaat pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan jam yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan fenomena di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo *Self Efficacy* dibidang kurang tertanam di jiwa para karyawan disana, hal ini dikarenakan mereka tidak yakin akan keyakinan atau keahlian yang mereka miliki. Seperti halnya saat membuat data-data untuk bansos di setiap desa, mereka lebih mengandalkan orang lain dari salah satu penduduk desa tersebut.

Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang berprestasi, Penghargaan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo, dengan adanya penghargaan seorang karyawan dapat merasa dihargai dan dimotivasi dengan baik. Mereka akan merasa bahwa pekerjaan yang telah mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo".

Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo? Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo? Bagaimana pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Self Esteem

Self Esteem merupakan salah satu faktor utama dari bagaimana individu melihat dirinya atau konsep diri dan menjadi determinan penting dalam perilaku manusia (Evron,2023). Indikator *Self Esteem* perasaan aman, perasaan menghormati diri, perasaan, perasaan mampu (Indriyani,2020).



Self Efficacy

(Chairina,2019) menjelaskan bahwa Self Efficacy berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri (Chairina,2019). Indikator *Self Efficacy* tingkat kesulitan, luas bidang perilaku, kekuatan (Indriyani,2020).

Penghargaan

Penghargaan (reward) merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Setyowati,2021). Indikator Penghargaan gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial (Wahyuni,2018)

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif terhadap sebuah pekerjaan sebagai hasil dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Firdaus,2023). Indikator Kepuasan Kerja Karyawan modal kerja, kedisiplinan, prestasi (Indriyani,2020).

Hipotesis

- H1: Diduga ada pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- H2: Diduga ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- H3: Diduga ada pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam proses penyusunan karya ilmiah ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sujarweni,2020) jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016). Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni,2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo sebanyak 44 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 44 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, kuesioner. Data yang diperoleh dari yaitu data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan juga data



hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara hasil dari penyebaran kuesioner. Data sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo seperti sejarah, visi dan misi instansi, struktur organisasi, dan jumlah tenaga kerja. Analisis data yang dilakukan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), pengujian hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0.796	0.583	0.733	0.594	0.2973	Valid
2	0.793	0.737	0.752	0.533	0.2973	Valid
3	0.694	0.721	0.774	0.795	0.2973	Valid
4	0.858	0.809	0.888	0.799	0.2973	Valid
5	0.698	0.550	0.770	0.638	0.2973	Valid
6	0.778	0.835	0.774	0.728	0.2973	Valid
7	0.845	-	0.888	-	0.2973	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel di atas diketahui r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada diatas nilai r tabel = 0.2973.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

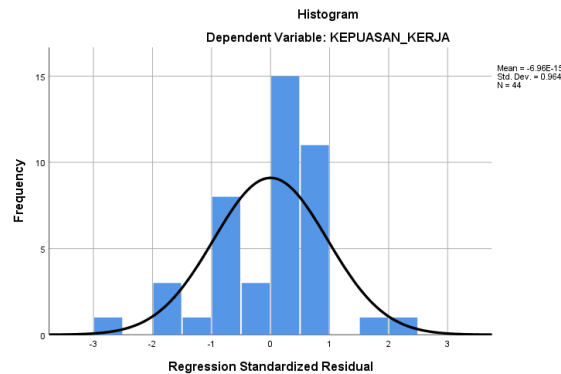
Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
<i>Self Esteem</i> (X1)	0.787	0,60	Reliabel
Self Efficacy (X2)	0.775	0,60	Reliabel
Penghargaan (X3)	0.792	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0.769	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas semua variabel yang digunakan angka Cronbach's Alphanya > 0,60 sehingga dikatakan reliabel.



Uji Normalitas



Gambar 1 : Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Grafis histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau condong ke kanan.

Uji Multikolinearitas

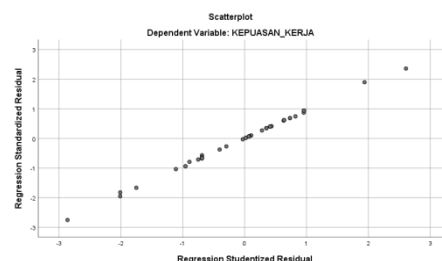
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	2.558	<10	Tidak Multikolinearitas
<i>Self Esteem</i> (X2)	2.720	<10	Tidak Multikolinearitas
Penghargaan (X3)	2.031	<10	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

nilai VIF ketiga variabel yaitu *Self Esteem* (2.558), *Self Efficacy* (2.720), Penghargaan (2.031) hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 : Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.



Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	2.712	
Self Esteem (X1)	0.291	Hubungan Positif
Self Efficacy (X2)	0.248	Hubungan Positif
Penghargaan (X3)	0.255	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 2.712 + 0.291 X_1 + 0.248 X_2 + 0.255 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier ini menghasilkan konstanta sebesar 2.712 artinya nilai keputusan pembelian sebesar 2.712 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat. 0.291 menyatakan koefisien regresi *self esteem* (X1), setiap peningkatan nilai *self esteem* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.291 dengan asumsi variabel yang lain yaitu *self efficacy* dan penghargaan bernilai tetap. 0.248 menyatakan koefisien regresi *self efficacy* (X2), setiap peningkatan nilai kualitas produk sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.248 dengan asumsi variabel yang lain yaitu *self esteem* dan penghargaan bernilai tetap. 0.255 menyatakan koefisien regresi penghargaan (X3), setiap peningkatan nilai penghargaan sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.255 dengan asumsi variabel yang lain yaitu *self esteem* dan *self efficacy* bernilai tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjust R Square	Keterangan
1	0.812	81,2% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil di atas didapatkan Adjusted R Square sebesar 0.812 atau sebesar 81,2%. Hal ini berarti pengaruh variabel X (*Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Penghargaan) terhadap Y (Kepuasan Kerja) sebesar 81,2% sedangkan 18,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji T

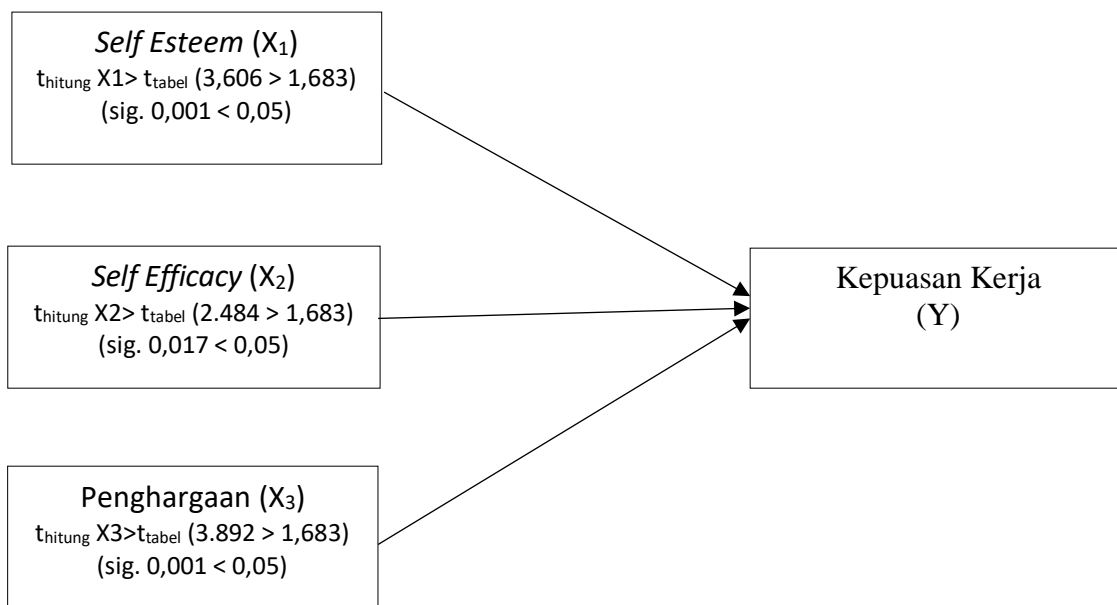
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
<i>Self Esteem</i> (X1)	0,001	< 0,05	Berpengaruh
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,017	< 0,05	Berpengaruh
Penghargaan (X3)	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2024



Nilai thitung $X_1 > t_{tabel}$ ($3,606 > 1,683$) (sig. $0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel *Self Esteem* (X_1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai thitung $X_2 > t_{tabel}$ ($2,484 > 1,683$) (sig. $0,017 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel *Self Efficacy* (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai thitung $X_3 > t_{tabel}$ ($3,892 > 1,683$) (sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh variabel Penghargaan (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian menunjukkan bahwa *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hipotesis yang ditetapkan diterima, yaitu “ada pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Penghargaan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo”.

Pembahasan



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *self esteem* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Dengan demikian, *self esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Ketika terdapat peningkatan nilai *self esteem* tentu akan meningkatkan pula tingkat kepuasan kerja karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.



Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh self efficacy secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Dengan demikian, self efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Ketika terdapat peningkatan nilai self efficacy tentu akan meningkatkan pula tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Dengan demikian, penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Perusahaan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. KESIMPULAN

Variabel *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Variabel Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. Saran yang diberikan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian variabel bebas lain dan mencari sumber referensi penelitian terdahulu guna untuk memperoleh hasil yang lebih optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani. N. L. P., Kawiana. I. G. P., Astrama. I. M. (2023). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata April 2023, Vol. 3 (No.4) : Hal 782-789.*
- Chairina, R. R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Jawa.
- Emron, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Evron, V., (2023). *Model Intervensi Modifikasi Perilaku Self Esteem (MIMSE)*. PENA PERSADA KERTA UTAMA
- Firdaus, M. A. (2023). *Membangun Keterikatan & Kepuasan Kerja Karyawan BUMD*. INDONESIA EMAS GROUP.
- Foenay E.E., Fanggidae R.E., Ndoen W.M. (2020). *Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 11, No.1, 2020, p83-97.*



- Hutasuhut, J. (2023). *Sistematika Karya Tulis: Artikel Ilmiah Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Merdeka Kreasi Group.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Indrawati Y., (2014), *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam manado)*, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014:12-24*
- Indriyani. J., Kusniawati. A., Kader. M. A. (2020). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)*. *BUSINESS MANAJEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL Vol. 2 No. 4 Desember 2020*.
- Jacob, D. E. (2021). *Model Logo Konseling untuk Memperbaiki Low Spiritual Self Esteem*. Kanisus.
- Kurniasari, P. (2020). *Buku Ajar Psikologi Perkembangan dalam Siklus Hidup Wanita*. Deepublish Publisher
- Merlly, A. (2017). *Konsep Kebidanan*. LovRinz Publishing.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Sajudin, M. (2021). *Pengembangan Model Pembelajaran Matematika Berbasis Reward dan Punishment*. Wawasan Ilmu.
- Salangka R. Dotulong L. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo*. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept.2015, Hal.562-572*
- Santosa, A.C. (2023), *Pengaruh Penghargaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta*, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 05 No. 01, Jan 2023 : hlm 122-131*.
- Setyowati. D. E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Sudaryo, Y. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit ANDI.
- Sugiarti, T. (2023). *Pengaruh Self Esteem dan Impostor Syndrom terhadap Kecemasan Akademis Mahasiswa*. Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta bandung.
- Sujarweni.Wiratna. V. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Suparna, Putu. (2023). *Buku Ajar Psikologi.Komunikasi*. NILACAKRA.



- Wahyuni, Erawan. E., Arifin. M.Z. (2018). *Pengaruh Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi/Hukuman (Punishment) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau*. *eJournal Administrasi Negara*, Vol 6, No 4, 2018 : 8104-8116 ISSN 2541-674x, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id.
- Wello, M. B. (2021). *Developing Interpersonal Skill (Mengembangkan Keterampilan Antar Pribadi)*. CV. Beta Aksara.
- Yani D.A. (2021). *Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 11 No. 2 April 2021: 77 – 90.