Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 29%

Date: Kamis, April 08, 2021
Statistics: 855 words Plagiarized / 2923 Total words
Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DRIVER GO-JEK DI KOTA KEDIRI Much Agus Faisal1), Basthoumi Muslih2), Amat Pintu Batu3) Universitas Nusantara PGRI Kediri magfaisal1@gmail.com1), __ Informasi Artikel _ _ Abstract _ _Tanggal ujian _26 Januari 2021 _The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on the performance of Go-Jek drivers in Kediri. This research uses a qualitative approach with a causal associative technique.

The population of this research is Go-Jek drivers in Kediri City. The sampling technique suggests an accidental sampling approach with a total of 40 respondents. The data collection technique used a questionnaire. The research instrument used validity and reliability tests. Hypothesis test used is t-test and f-test. Based on the results of research partially and simultaneously shows that reward and punishment have an effect on the performance of Go-Jek drivers in Kediri.

Keywords: Reward, Punishment, Performance _ _Tanggal revisi _3 Februari 2021 _ _ _Tanggal upload _8 Maret 2021 _ _ _ _ _ Abstrak _ _ _ _Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja driver Go-Jek di Kota Kediri. Penelitian ini mengunakan pendekatan kualitatif dengan teknis asosiatif kausal. Populasi penelitan ini adalah driver Go-Jek di Kota Kediri.

Teknik pengambilan sampel menugankan pendekatan sampling acdidental dengan jumlah responden 40 responden. Teknik pemgumpulan data menggunakan kuisioner. Instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabi;itas. Uji hiipotesis yang digunakan adal uji-t, dan uji-f. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukan bahwa reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja driver Go-Jek di Kota Kediri Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja _ _ Pendahuluan Kemajuan dan

teknologi saat ini teryata memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia.

satunya adalah penggunaan internet yang sangat mudah di untuk di akses berbagai kalangan masyarakat modern saat ini. Dengan adanya internet, cara masyarakat

Untuk bertransaksi telah berubah. cara lama yang prosesnya memerlukan banyak waktu dan biaya, telah berubah dengan proses yang lebih cepat dan efektif.

Beberapa tahun yang lalu kita mengenal ojek adalah orang yang menyediakan jasa tumpangan antar dan jemput dengan menggunakan sepeda motor. Pada waktu itu ojek masih memakai sistem pangkalan yang berbasis wilayah di tikungan dan gang-gang. Pengendara ojek dari wilayah lain tidak bisa sembarangan "mangkal" di suatu wilayah tanpa ijin dari pengendara ojek di wilayah tersebut.

Untuk menggunakan jasa ojek, pemakai jasa harus melakuan membayar langsung dan terkadang sering tawar-menawar terlebih dahulu. inovasi di bidang transportasi ini memberikan perubahan pada sistem transportasi dalam segala bentuknya. Tahun-tahun ini bisnis start-up memanfaatkan perkembangan teknologi internet dengan menginovasikan mode transportasi baru yang memadukan mode tranposrtasi yang sudah ada seperti ojek dan taksi dengan teknologi smartphone. Transportasi baru ini dikenal dengan jasa transportasi online. Dalam model bisnis transportasi online.

Perusahaan diposisikan sebagai Mitra I sedangkan pengemudi Go-Jek berada di posisi Mitra II. Kerjasama kemitraan ini menerapkan sistem bagi hasil antara pengemudi dengan perusahaan. Perusahaan Go-Jek menyediakan aplikasi berupa layanan yang nantinya menghubungkan konsumen dengan driver.

Dengan sistem pengemudi tidak mendapatkan gaji dari perusahaan melaikan mendapatkan pendapatan dari konsumen yang dilanyanin. Semakin banyak komsumen yang di layani maka semakin banyak pula hasil pendapatan yang didapat. Selain dari penghasilan yang didapatkan dari jasa yang diberikan kepada konsumen.

Driver juga bisa mendapatkan penghasilan tambahan dari adanya sistem poin yang mana bisa ditukar dengan bonus setiap harinya. Dikerenankan sistem-sistem baru ini perusahan dapat mengurangi angka pengangguran dengan membuka lapangan kerja baru dan menyerap banyak tenaga kerja. Sehingga perusahan berkembang pesat, dan membuat tren mode transportasi baru yang nyaman,aman dan mudah untuk di akses berbagai kalangan masyarakat.

Semakin besar perusahaan semakin besar pula tantangan yang di dapat untuk mewujudkan visi dan misi perusahan. Perusahaan yang berkembang pesat dengan cepat ini pun tak lepas pula dengan fenomena konflik yang terjadi dikarenakan pertumbuhannya yang cepat. Misalnya pada tahun 2018 para driver Go-Jek di Surabaya berdemontrasi di kantor aplikator Go-Jek ada 5 tuntutan yang disampaikan driver Go-Jek salah satunya ialah penyetaraan tarif dan intensif (Detiknews,2018).

Kemudian di tahun 2019 Driver Go-Jek kembali berdemontrasi di kota Jogja dengan tuntutan Kebijakan tarif baru (TribunJogja, 2019). Mengingat dengan adanya fakta bahwa terdapat demontrasi atau unjuk rasa yang berulang dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Afandi (2018:45) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang/kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal. tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan

moral dan etika.

Kinerja juga merupakan faktor utama bagi keberhasilan perusahan untuk mencapai tujuan. Faktor yang sering mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak. Dan ini merupakan tantantangan tersendiri bagi perusahaan/organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Adapun faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Reward dan punishment Menurut Irham Fahmi (2016:64) reward ialah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Reward juga merupakan harapan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja, mesikipun dapat saja berbeda pada setiap perusahaan. Reward yang akan di bahas dalam penelitian ini merupakan Reward yang diberikan secara umum yang di berikan kepada setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:130) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar.

Memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Oleh karena itu Punishment yang diberikan harus bersifat Pedagogies. Yaitu untuk mendidik dan memperbaiki ke arah yang lebih baik. Maka pemeberian Reward dan Punishment yang baik dan benar akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dan perusahaan dapat mencapai seluruh tujuan yang diinginkan PT Go-Jek Indonesia merupakan perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Kegiatan Go-Jek bertumpu pada tiga nilai pokok yaitu kecepatan, inovasi dan dampak sosial.

Bermula di tahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Go-Jek kini telah tumbuh menjadi on-demand mobile platform dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layan-antar Makanan dan berbagai layanan on-demand lainnya. Dalam menjalankan usaha ini, PT Go-Jek Indonesia menjalin kerja sama kemitraan dengan para pengemudi motor di kota-kota besar Indonesia..

Sehingga banyak bermuculan Startup-Startup baru dengan konsep yang saman sehingga menjadi pesaing untuk perusahaan Go-Jek. Untuk memenangi suatu persaingan, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Hal tersebut dapat terwujud dari adanya peran sumber daya manusia. Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang mencari kebenaran lewat angka-angka dengan menyebar kuisoner kepada responden agar mendapatkan hasil yang sesungguhnya. Teknik penelitian yang digunakan adalah kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan atau keterangan dalam bentuk hubungan sebab akibat (asosiatif kausal) antara beberapa variabel atau konsep yang berkembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah driver Go-Jek yang aktif di kota kediri.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah accidental sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah para driver Go-Jek di Kota Kediri yaitu dengan 40 responden. Jenis instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau (kuesioner) yang berisi pertanyaan dan diukur dengan metode skala likert (likert's summated ratings) yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sehingga responden hanya dapat memilih satu jawaban dalam angket yang dianggap sesuai.

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan relibilitas. Hasil uji diperoleh nilai r hitung seluruh item pertanyaan lebih besar dari r tabel 0,312 yang artinya seluruh item pertanyaan pada instrumen peneltian dinyatakan valid.

Sedangkan hasil uji relibilitas instrumen menunjukan masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 yang artinya seluruh item pertanyan yang digunakan dinyatakan reliabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif mulai dari uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Selanjutnya uji regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji koefisiensi determinasi (R2) yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kontibusi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dengan melihat besarnya nilai koefisiensi determinasi total (adjusted R2).

Terakir dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji-t (parsial) yang digunakan untuk menguji koefisiensi regresi secara parsial dari variabel independen dan uji-f (simultan) yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal probality plots ditunjukan pada gambar 1 dibawah ini :

/ Gambar 1 Uji Normal Probability Plots Sumber: data primer diolah, 2021 Berdasarkan gambar 1 hasil uji normal probability plots dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinaritas Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen dan nilai tolerance dan VIF, ditunjukkan pada tabel 1 di bawah ini. Tabel 1 Hasil Uji Multikolinaritas Coefficientsa _Model _Collinearity Statistics _ _ 1 _ _Tolerance _VIF _ _ _(Constant) Reward Punishment _ .999 .999 _ 1.001 1.001 _ _ Dependent Variabel : Kinerja Sumber: data yang diolah, 2020 Berdasarkan tabel 1 diketahui niali VIF masing-masing variabel yaitu variabel reward sebesar 1.001, variabel kualitas punishment sebesar 1.001 dari dua nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Berikut hasil uji Durbin-Watson (DW Test) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikasi 5% dapat di lihat pada tabel 2 di bawah ini : Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi Model Summaryb Model _Durbin-Watson _ _1 _1,979 _ _Predictors: (Constant), Punishment, Reward Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 Berdasarkan tabel 2 diatas nilai DW = 1.979 lebih besar dari nilai du = 1,66 dan kurang 4 – 1,66 (4 – du) = 2,34 atau 1,66 < 1.931 < 2,34 sehingga dapat dinyatakan pada model regresi bebas dari autokorelasi baik positif maupun negatif.

Uji Heterokedasistas Hasil Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplots dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini: Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots Sumber : data primer yang diolah, 2020 Pada gambar di atas, grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik diatas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda Untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda dengan yang dirumuskan sebagai berikut:

Y = a + ß1 X1 + ß2 X2 + e Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini: Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _ _ _B _Std.

Error _Beta _ _1 _(Constant) _12,837 _5,609 _ _ _ _Reward _,369 _,159 _,306 _ _ _Punishmen t _,527 _,134 _,519 _ _Sumber: data primer yang diolah, 2020 Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut : Konstanta = 12,837 Nilai tersebut mengidentifikasikan bahwa jika variabel reward (X1), punishment (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja (Y) adalah 12,837 Koefisien X1 = 0,369 Variabel X1 reward mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja) dengan koefisien sebesar 0,369 sesuai artinya jika terjadi peningkatan variabel X1(reward) sebesar 1 satuan , maka Y (kinerja) akan naik 0,369 satuan dengan asumsi variabel punishment tetap atau konstan.

Koefisien X2 = 0,527 Variabel X2 punishment mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,527 artinya jika terjadi penikatan variabel X2 (punishment) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja) akan naik sebesar 0,527 satuan dengan asumsi variabel reward tetap atau konstan. Variabel yang berpengaruh dominan Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel punishment yang memiliki koefisien B (beta) paling banyak 0,527 Uji Koefisiensi Determinasi (R2) Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel independen yaitu harga, kualitas produk, dan citra merek pada tabel 4 dibawah ini : Tabel 4 Hasil Adjusted R2 Model Summaryb.

Model _R _R Square _Adjusted R Square _ _1 _,595a _,354 _,319 _ _Predictors: (Constant), Punishment, Reward Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: data primer yang diolah, 2020 Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai adjusted R2 sebesar 0,319. Hal ini menunjukan bahwa variabel independen reward dan punishmenr mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 31,9% dan sisanya 68,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji t Berikut ini hasil pengujian secara parsial menggunakan Uji t yang nilainya dibandingkn dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini: Tabel 5 Hasil Uji-t (Parsial) Coefficientsa Model _ t _ Sig. _ _1 _(Constant) _2,289 _,028 _ _ _Reward _2,315 _,026 _ _ _Punishment _3,929 _,000 _ _a.Dependen variabel: Kinerja karyawan Sumber: data primer yang diolah, 2020 Hasil pengujian tabel 5 pada uji-t di atas menunjukan: Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel reward sebesar 0,026 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian harga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel punishment sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian harga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Uji F Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan Uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini: Tabel 6 Hasil Uji-F (Simultan) ANOVAa Model _F _Sig.

_ _

1 _Regression _10,138 _,000b _ _ _Residual _ _ _ _ _Total _ _ _ _Predictors: (constant), reward, punishment Dependent variable: kinerja Sumber: data primer diolah, 2020 Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 6 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Pembahasan Pengaruh Reward terhadap Kinerja Dari hasil Uji-t pada tabel 5 diperoleh nilai thitung sebesar 2,315 lebih besar dari ttabel sebesar 2,026 dengan signifikasi variabel sebesar 0,026 <0,05, sehigga H0 ditolak dan Ha diterima. Dari kuesioner yang diberikan kepada Driver Go-Jek bahwa reward sangat mempengaruhi kinerja driver atas kerja atau pelayana yang telah di lakukan kepada pelanggan.

Berdasarkan ini dapat disimpulkan bahwa reward mempunyai pengaruh penting untuk meningkatkan kinerja driver untuk mencapai keberhasilan perusahaan, khususnya pada driver Go-Jek di kota kediri. Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh idrus,dkk (2016) yang menunjukan reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver Go-jek indonesia cabang kota makasar.

Reward sendiri adalah sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan di terima oleh driver Go-Jek atas kerja atau pelayanan yang telah di lakukan. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Dari hasil uji-t pada tabel 5 diperoleh nilai thitung 3,929 > 2,026 dengan signifikansi variabe sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak Ha diterima. Dari kuesioner yang diberikan kepada driver Go-Jek bahwa punishment sangat mempengaruhi kinerja driver Go-Jek di kota kediri.

Artinya punishment yang diukur melalui indikator penilaian kinerja dari pelanggan, pembekuan akun, dan pemutusan kemitraan berpengaruh singnifikan terhadap kinerja driver Go-Jek di kota kediri. Hal ini mendukung penelitain yang dilakukan oleha Indriasari (2018) yang menunjukan variabel punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Evans Group simpang kiri aceh Tamiang. Sehingga variabel punishment ini sesuai dengan penelitian terdahulu.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar. Memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar Mangkunegara (2016:130). Dalam sistem pemberian punishment oleh perusahaan Go-Jek di kota kediri, faktor yang mempengaruhi kinerja Go-Jek yaitu di tunjukan pada kuesioner X2.2.1

“ selama saya bekerja sebagai driver Go-Jek tidak pernah mendapatkan pembekuan

akun” dengan total responden 17 memilih setuju. Faktor tersebut membuat driver tidak dapat menjalakan perkerjaannya

sebagai driver beberapa hari. Untuk mengaktifkan kebali akun driver harus melapor ke perusahaan Go-Jek agar dapat beroprasi kembali.

Sehingga ini membuat driver tidak mau terkena punishment dari perusahaan Go-Jek dan terus meningkatkan kinerja dan pelayanannya agar terhindar dari punsihment perusahaan. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Berdasarkan pengujian hipotesis pada uji F menunjukan bahwa secara simultan reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarka tabel 6 di peroleh Ftabel yaitu 10,138 > 3,250 dengan nilai sig 0,000 < 0,005 yang diartikan Ho ditolak Ha diteriman.

Sedangkan berdasarkan nillai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 35,4% artinya kinerja dapat di jelaskan oleh kedua variabel independen dan sisanya 64,6% di jelaskan oleh variabel lain (Motivasi, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpian, ds) yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dan kedua variabel yaitu reward dan punishment yang paling dominan terhadap kinerja driver adalah Punishment dengan nilai beta sebesar 0,527.

Hasil dari penelitain ini sejalan dengan penelitian Ade Vici Purnama menyatakan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.di peroleh dari hasil penelitian bahwa reward dan punishment mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja driver gojek di kota Kediri.

__ Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja driver Go-Jek di kota Kediri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagi berikut: Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-Jek di kota Kediri.

Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-Jek di kota Kediri. Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-Jek di kota Kediri. Daftar Rujukan Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researth. Yogyakarta: Deepublish. Fahmi, Irham. 2016.

Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media. Indriasari, Ayu Hidayah. 2018. Pengaruh Pemberian Reward Dan Phunisment Terhadap Kinerja Karyawan PT Evans Group Simpang Kiri. Aceh Tamiang. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Purnama, Ade Vici. 2015.

Jurnal Skripsi Pengaruh Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karywana PT Kreta Api Indonesia Persero DAOP 8. Surabaya. Sugyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

—

INTERNET SOURCES:

<1% - https://123dok.com/document/lzg9rw7q-pengaruh-audit-internal-pencegahan-pendeteksian-pemakaian-madrasah-lampung.html
<1% - http://repositori.usu.ac.id/feed/rss_1.0/123456789/330
<1% - https://www.slideshare.net/AKHLAS/ppt-dc
<1% - http://repository.upi.edu/35582/
<1% - http://eprints.walisongo.ac.id/view/year/2019.html
<1% - https://edoc.pub/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap-kinerja-pdf-free.html
2% - http://eprint.stieww.ac.id/700/1/26-34%20Ani%20Muttaqiyathun.pdf
1% - http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/download/1761/1448
<1% - https://issuu.com/lampungpost/docs/lampung_post_edisi-senin_21_mei_2012
<1% - http://eprints.ums.ac.id/81638/2/Bab%20I%20Fix.pdf
<1% - http://repository.syekhnurjati.ac.id/2623/
<1% - http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/30621
<1% - https://sepositif.com/11-tips-jualan-di-marketplace-yang-dijamin-laku-keras/
<1% - https://klikpajak.id/blog/berita-pajak/faktur-pajak-perusahaan/
<1% - https://www.infocorner.id/2021/01/aplikasi-nonton-video-dapat-uang.html
<1% - https://www.academia.edu/35576875/PROPOSAL_USAHA_SWEET_CORN_BAKERY_S1_Perbankan_Syariah
<1% - https://ojs.udb.ac.id/index.php/smiknas/article/download/726/656/
<1% - https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/122/65/
<1% - https://www.academia.edu/10723852/PENINGKATAN_KUALITAS_SUMBER_DAYA_MANUSIA_SDM_DALAM_SUATU_ORGANISASI_MELALUI_FUNGSI_FUNGSI_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_MSDM_
<1% - http://repository.unsada.ac.id/890/3/BAB%20II.pdf
1% - https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/5320/4679
<1% - https://123dok.com/document/dy4e0rvq-hubungan-pemberian-reward-punishment-dengan-kinerja-karyawan-karimah.html
1% - https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/5996/5281
<1% - https://suryarizaputra.wordpress.com/2011/01/06/pentingnya-reward-and-punishment-dalam-organisasi/
<1% -

http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/150/1526488970586_SKRIPSI%20LINA.pdf?sequence=-1&isAllowed=y
<1% - http://scholar.unand.ac.id/45476/2/BAB%20I.pdf
1% - https://herochallengebyar.wordpress.com/tag/indonesia/
1% - http://repository.unair.ac.id/97329/4/4.%20BAB%201%20.pdf
<1% - http://digilib.uinsgd.ac.id/28450/1/MANAJEMEN_SDM.pdf
<1% - https://core.ac.uk/download/pdf/291485066.pdf
<1% - http://digilib.uin-suka.ac.id/22164/2/10390007_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf
<1% - https://www.academia.edu/37759058/Grab
<1% - http://repository.unpas.ac.id/33069/6/BAB%203.pdf
<1% - http://repositori.uin-alauddin.ac.id/13370/1/ANALISIS%20PENAWARAN%20TENAGA%20KERJA%20DI%20SEKTOR.pdf
<1% - http://eprints.umm.ac.id/41565/4/BAB%20III.pdf
<1% - http://journal2.um.ac.id/index.php/jpe/article/download/3450/2914
<1% - http://eprints.umm.ac.id/61436/5/BAB%20III.pdf
<1% - http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/download/370/344
<1% - https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/download/4769/3261
<1% - http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp/article/download/1479/1239
<1% - https://www.kampusekonomi.com/uji-asumsi-klasik/
<1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/8f1fecd67cb9d0dff22187abfd465cf6.pdf
<1% - http://repository.radenfatah.ac.id/6944/3/Skripsi%20BAB%20III.pdf
<1% - http://eprints.umm.ac.id/56658/3/BAB%203.pdf
1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2512/7/11520100_Bab_3.pdf
<1% - https://www.researchgate.net/publication/326917921_PENGARUH_IKLAN_ONLINE_MELALUI_INSTAGRAM_TERHADAP_KEPUTUSAN_PEMBELIAN_BAGI_PENINGKATAN_PENJUALAN_PRODUK_KULINER_LOKAL
2% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2019/14.1.02.01.0195.pdf
1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.02.0360.pdf
<1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2019/14.1.02.02.0259.pdf
<1% - https://core.ac.uk/download/pdf/148617446.pdf
<1% - https://core.ac.uk/download/pdf/228832784.pdf
1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.02.0108.pdf
<1% - http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1742/2121

<1% -
https://www.academia.edu/7117553/ANALISIS_PENGARUH_CITRA_MEREK_DAN_KUALITAS_PRODUK_TERHADAP_KEPUTUSAN_PEMBELIAN_LAPTOP_MEREK_ACER_DI_KOTA_SEMARANG
<1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.01.0381.pdf
<1% -
https://arwiranews.com/entertainment/belajar-bareng-ariya-konsultan-analisis-regresi-linier-berganda/
<1% -
https://docobook.com/466-pengaruh-kompetensi-pengembangan-karir-pendidikance8fcf2084dffe8c09d1aee1da2477b837194.html
<1% -
https://docobook.com/pengaruh-kinerja-keuangan-good-corporate-governance-terhadap.html
<1% -
https://pt.scribd.com/document/199740016/Pengaruh-Kepemimpinan-Dan-Motivasi-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pt-Bukit-Jaya-Abadi-Surabaya
1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.02.0173.pdf
<1% -
https://123dok.com/document/myjpm2py-analisis-pengaruh-kualitas-kepercayaan-kepuasan-loyalitas-pengguna-semarang.html
<1% - https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/1475/2/cekplagiasi%205.pdf
<1% -
https://123dok.com/document/yjjm822y-analisis-pemasaran-pelanggan-pelanggan-pelanggan-implikasinya-loyalitas-pelanggan.html
<1% - http://digilib.uinsby.ac.id/10499/7/bab%204.pdf
<1% -
http://eprints.ums.ac.id/87343/11/NASPUB_NURENDRA%20RISKA%20ANAS_B200160296.pdf
<1% - http://journal.unigha.ac.id/index.php/JEko/article/view/324/341
1% - https://e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/download/9297/Farah%20Faadilah
<1% - http://digilib.uinsby.ac.id/4131/9/BAB%204.pdf
<1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.01.0328.pdf
<1% - http://wurips.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/73853/jurnal+1.doc
<1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.02.0388.pdf
<1% -
https://ejournal.stie11april-sumedang.ac.id/ojs/index.php/ejournalstiesas/article/view/59/58
1% - http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/download/81/65
<1% - http://repository.unwidha.ac.id/1618/

<1% - https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/587/530
1% - http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/download/310/250
<1% -
https://text-id.123dok.com/document/lzggvr7z-analisis-pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-terhadap-target-penjualan-speedy-studi-kasus-pt-telkom-kandatel-medan.html
<1% -
http://repository.uinsu.ac.id/8519/1/SKRIPSI%20AYU%20HIDAYAH%20SARI%20NIM%2053144017.pdf
<1% - https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/download/7141/5277
<1% -
https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-IMPLEMENTASI-REWARD-DAN-PUNISHMENT-KINERJA-Hijjati/cb46b99090d288b73e59fa4bc0412aa534681a5d
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/339621787_Pengaruh_Motivasi_Dan_Disiplin_Terhadap_Kinerja_Pegawai_Pada_Dinas_Kependudukan_Dan_Pencatatan_Sipil_Kota_Tangerang
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/338866739_PENGARUH_LAYANAN_TRANSPORTASI_ONLINE_GOJEK_TERHADAP_PERLUASAN_LAPANGAN_KERJA_BAGI_MASYARAKAT_DI_KOTA_CIMAHI
<1% - https://opac.polinema.ac.id/index.php?p=show_detail&id=9957
<1% -
https://www.academia.edu/30038598/PENGARUH_PENEMPATAN_KERJA_YANG_DIMEDIATORI_OLEH_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_docx
1% -
https://123dok.com/document/qv8021lz-sugiyono-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-bandung.html