

Pengaruh Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Solo)

Tondy Putro Wicaksono

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

*Email correspondence: tondyputro26@gmail.com

Abstract

This study was conducted to determine how significant the application of work motivation, reward and punishment to the performance of employees at PT Semestanustra Distrindo Depo Solo. This study uses a total sampling method with a sample of 30 employees. The results of hypothesis testing know the value of work motivation tcount 2.108 with a sig value of 0.045, meaning that motivation has a significant effect on employee performance. The reward value tcount is 0.074 with a Sig value of 0.942, meaning that the reward has no significant effect on employee performance. The punishment value tcount is 0.439 with a Sig value of 0.664, meaning that punishment has no significant effect on employee performance. The value of Fcount is 5.363 with a significance value of 0.005, which means that work motivation, reward and punishment have a simultaneous effect on employee performance. Adjusted R Square value is 0.311 or 31.1%. These results conclude that the independent variables of work motivation, reward and punishment give a value of 31.1% while the remaining 68.9% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Motivation, Reward, Punishment and Performance

Citation suggestions: Wicaksono, T. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Solo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 1(02), 76-81. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Kinerja suatu proses pekerjaan dimana kinerja sebagai suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerjanya. Karyawan adalah komponen penting perusahaan dan mempunyai peran yang sangat vital di perusahaan sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas perusahaan (Wibowo, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2013). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Upaya yang dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kerja, *reward* dan *punishment*. menurut Winardi (2002) dalam bukunya (Pianda Didi, 2018) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan eksternal yang intinya berkisar pada imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka secara positif. positif atau negatif, itu tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh masing-masing individu. Lahirnya motivasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan, hal ini menciptakan peluang untuk meningkatkan etos kerja karyawan sehingga akan berdampak besar pada peningkatan credit point dan track record karyawan di mata perusahaan (Budihardjo, 2015).

Penghargaan bisa berupa suatu hal yang tidak memiliki bentuk maupun terbentuk, yaitu yang diterima karyawan dari organisasi secara disengaja maupun tidak yang merupakan balas jasa atas kinerja ataupun partisipasi pegawai yang bagus dalam bekerja (Shields, 2015). Karena pemberian *reward* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Eriawati, 2018). Salah satu peran *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasakan rasa tidak

ingin untuk melanggar aturan perusahaan, maka akan membentuk sikap dan perilaku disiplin karyawan yang baik. Hukuman ialah ancaman yang diberikan sanksi agar menjerakan pegawai yang melanggar aturan, menjaga kebijakan yang diterapkan, serta memberi sanksi bagi pelanggar. *Punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal dan telah di sampaikan secara baik kepada seluruh karyawan. *Punishment* seharusnya di terapkan tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan karena punishment bersifat mendidik dan sebagai motivasi untuk disiplin dalam berorganisasi (Mahadin, 2018). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi kasus pada PT Semestanustra Distrindo Depo Solo).

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat menjadi pendorong semangat kerja (Hasibuan, 2013). Menurut Ratnawati, (2020) motivasi adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu secara optimal. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Dengan motivasi kerja, seseorang akan terpacu untuk maju bersama perusahaan (Sukardi dan Raharjo, 2020). Dalam suatu organisasi keterampilan dan kemampuan karyawan tidak akan berdampak positif tanpa adanya motivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Hasibuan, 2009). Motivasi menjadi penting karena motivasi menyebabkan perilaku pegawai menjadi aktif dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang optimal (Sukardi dan Raharjo, 2020). Manajer yang dapat memotivasi karyawannya akan meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan retensi karyawan (Bakri, 2018). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah reward yang diberikan, lingkungan kerja, kebutuhan sosial, pengembangan karir dan reward (Hamid, n.d.). Beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang mengkaji motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bakri, (2018); Ratnasari, dkk (2020); Nurhikmah, (2020); Ratnawati, (2020); Sukardi dan Raharjo, (2020) dimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Reward adalah suatu penghargaan/ imbalan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Efendy, 2017). *Reward* di berikan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi kerja melebihi standar kinerja yang telat diterapkan (Wibowo, 2016). *Reward* merupakan bentuk pengakuan terhadap pemberian hadiah/pahala ini di berlakukan kepada sasaran pembinaan yang bersifat khusus, yakni hadiah bagi yang patuh menunjukkan perbuatan yang baik. Menurut Rivai (2015) dalam Triandi (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu : lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja.

Punishment merupakan hukuman atau sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak di harapkan. Hukuman yang di maksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tersebut. Secara umum hukuman adalah tindakan yang di kenakan kepada seseorang yang telah melakukan kesalahan atau pelanggaran seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar menjadi benar (mangkunegara, 2013). Menurut Purnama (2015) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan secara sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Keberadaan hukuman untuk memperbaiki perilaku manusia juga menunjukkan hukuman ini tidak di berikan kepada semua manusia melainkan kepada manusia yang hanya melanggar saja. Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan di sebabkan oleh :Karyawan yang datang terlambat pada pemberitahuan ijin, pulang kerja sebelum jam yang sudah di tentukan tanpa suatu alasan, tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin secara langsung maupun tertulis, menggunakan fasilitas kantor untuk pribadi tanpa ijin terlebih dahulu.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di dihasilkan oleh seseorang karyawan/pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil karya dari seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sinabela (2012) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja yang baik bagi

perusahaan atau organisasi maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasinya.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu sampel jenuh atau di sebut total sampling. Menurut Sugiyono (2014) sampel jenuh yaitu suatu teknik pengambilan sampel semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo yang berjumlah 30 orang. Variabel penelitian adalah segala bentuk obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dari peneliti untuk di pelajari dan di teliti kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang di gunakan adalah (Motivasi Kerja, *Reward*, *Punishment* sebagai variabel bebas atau (variabel *independen*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (variabel *dependen*). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner yaitu dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden yang harus di jawab.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Persamaan Regresi

Variabel	B	Std. Error	t _{hitung}	Sign
(Constant)	14,416	4,013	3,593	,001
Motivasi Kerja	,506	,204	2,108	,045
Reward	,023	,307	,074	,942
Punishment	,111	,252	,439	,664

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Hasil persamaan regresi linier berganda ini adalah: $Y = 14,416 + 0,506 X_1 + 0,023 X_2 + 0,111 X_3 + e$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai kostanta a = 14,416 artinya jika variabel motivasi, *reward* dan *punishment* tidak dimasukan dalam penelitian maka kinerja karyawan akan meningkat 14,416%.
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0,506$ artinya jika variabel motivasi kerja lebih ditingkatkan lagi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,506% dengan asumsi independen yang lain di anggap tetap dan sebaliknya.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,023$ artinya jika variabel *reward* lebih ditingkatkan lagi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,023% dengan asumsi independen yang lain di anggap tetap dan sebaliknya.
- Nilai koefisien $\beta_3 = 0,111$ artinya jika variabel *punishment* lebih ditingkatkan lagi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,111% dengan asumsi independen yang lain di anggap tetap dan sebaliknya.

Tabel 2
Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	sign	Keterangan
Motivasi Kerja	2,108	0,045	Signifikan
<i>Reward</i>	,074	,942	Tidak Signifikan
<i>Punishment</i>	,439	,664	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Hasil perhitungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,108 dengan nilai Sig sebesar 0,045. Hal ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} 2,108 lebih besar dari daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05. Jadi Ho ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.
- Hasil perhitungan Reward terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,074 dengan nilai Sig sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 0,074 lebih kecil dari daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikansi 0,942 lebih besar dari 0,05. Jadi H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.

c. Hasil perhitungan Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,439 dengan nilai Sig sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 0,439 lebih kecil dari daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikansi 0,664 lebih besar dari 0,05. Jadi H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sun of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	91,998	3	30,665	5,363	0,005
Residual	148,669	26	5,718		
Total	240,667	29			

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari hasil Uji F diatas bahwa F_{hitung} sebesar 5,363 dengan nilai signifikansi 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 5,363 lebih besar dari F_{tabel} 2,975 dan nilai Sig 0,005 lebih kecil dari 0,05. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618	,382	,311	2,391

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,311 atau 31,1%. Hasil ini menyimpulkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja, *reward* dan *punishment*. Jadi variabel independen memberikan nilai sebesar 31,1% sedangkan sisanya 68,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai motivasi sebesar nilai t_{hitung} sebesar 2,108 dengan nilai Sig sebesar 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,108 lebih besar dari daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo. Dukungan motivasi dari atasan sangat penting untuk menumbuhkan nilai rasa kepedulian yang tinggi terhadap kerjasama dan kinerjanya. Selain dukungan dari atasan. Motivasi juga membuat karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan membuat target yang diberikan perusahaan mampu dicapai. Motivasi dari atasan di PT Semestanustra Distrindo Depo Solo membuat karyawan bersemangat untuk mencapai hasil yang dibebankan kepada karyawan dan mampu membuat perusahaan menjadi lebih baik. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Muliadi Manula (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah faktor yang dianggap setuju oleh responden mengenai faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya juga dari Herlina Novita (2021) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai untuk *reward* adalah nilai t_{hitung} sebesar 0,074 dengan nilai Sig sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 0,074 lebih kecil dari daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikansi 0,942 lebih besar dari 0,05. Jadi H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *reward* tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo. *Reward* di PT Semestanustra Distrindo Depo Solo ini memang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan fokus untuk menyelesaikan target pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan agar karyawan pulang tepat waktu dan pekerjaan selesai dengan baik. Penelitian ini tidak didukung dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nensi Permatasari (2019) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini ada faktor yang dianggap setuju responden mengenai faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda lagi penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Indriasari (2018) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai untuk *punishment* adalah nilai t_{hitung} sebesar 0,439 dengan nilai Sig sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 0,439 lebih kecil dari daripada t_{tabel} 2,05553 dan nilai signifikansi 0,664 lebih besar dari 0,05. Jadi H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo. *Punishment* di PT Semestanustra Distrindo Depo Solo ini memang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan hukuman yang diberikan pimpinan tidak begitu tegas contohnya dalam absensi banyak yang tidak ijin dan pimpinan tidak mempermasalahkan dikarenakan ada hak cuti yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu kedatangan karyawan juga tidak dipermasalahkan oleh pimpinan karena karyawan dalam pulang kerja lebih dari jam yang ditentukan dan tidak mendapatkan gaji tambahan. Penelitian ini tidak didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Indriasari (2018) yang menyatakan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Khasanah (2021) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.4. Pengaruh Motivasi kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa secara bersama – sama variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 5,363 dengan nilai signifikansi 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 5,363 lebih besar dari F_{tabel} 2,975 dan nilai Sig 0,005 lebih kecil dari 0,05. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja, *reward* dan *punishment* secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.

4. KESIMPULAN

- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.
- Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.
- Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.
- Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semestanustra Distrindo Depo Solo.

5. REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Bakri, M. (2018). Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. *Patria Artha Manajemen Journal (PAMJou)*, 2(2).
- Budiardjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Hamid, A. (n.d.). *Sumber Daya Yang Produktif* (p. 1997). Gema Insani Press.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Organization & Basic Motivation to Increase Productivity*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Rajawali press.
- Mahadin, Shaleh. 2018 . *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.
- Mangkunegara A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Ronsdakarya.

- Mangkunegara, Anwar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhikmah, E. a. (2020). Influence Of Organizational Leadership And Commitment And Work Ability To Motivation And Performance Employee's Employee, Education And Regional Training In The City Of Samarinda. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(2).
- Pahlevi, Resa Nur. 2012. *Jurnal Pengaruh Metode Reward dan Punishment Pegawai Negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*. Universitas Sultan Agung Tertayas Serang Banten.
- Piandi, D. (2018). *Kinerja Guru*. CV. Jejak.
- Purnama, Ade Vici. 2015. *Jurnal Skripsi Pengaruh Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya.
- Ratnasari, et al. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*, 29(10S).
- Ratnawati, et al. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding.*, 7(8).
- Sinabela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Shields, J., Brown, M. Kaine, S., Dolle-samuel, C., North-Samardzic, A., McLean, P., Jhons, R., O'Leary, P., Plimmer, G., & Robinson, J. 2015. *Managing Employee Performance and Reward. In Managing Employee Performance and Reward*.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi dan Raharjo, M. T. (2020). The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pemasang Regency. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(8).
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.