Volume 14 Issue 3 (2022) Pages 544-550
JURNAL MANAJEMEN
ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online)

Pengaruh reward dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Jennifer[1]✉, Syawaluddin[2], Aidil Putra[3], Thomas Sumarsan Goh[4]
STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

Rendahnya kinerja karyawan yang ditandai dengan tingkat kualitas kerja menurun, ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang meningkat, penyelesaian pekerjaan juga tidak tepat waktu. Hal ini diakibatkan oleh minimnya pemberian reward dan sistem promosi jabatan yang kurang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisa Reward dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 76 karyawan sampling yang digunakan adalah sampling sensus. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara, studi pustaka dan studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisa data mengunakan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, determinasi, uji hipotesis secara simultan dan parsial. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa H1 diterima yaitu Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa H2 diterima yaitu: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H3 diterima yaitu: Reward dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan.

Kata kunci: Reward; promosi jabatan; kinerja karyawan

Pengaruh reward dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Abstract

Low performance of employees, which is characterized by a reduced level of quality of work, increased absenteeism and lateness of employees, untimely completion of work. This is caused by the lack of reward and promotion system is less than optimal. The purpose of this study is to test and analyze the Reward and promotion of influence on employee performance PT Dextonindo Persada Medan. Population and sample in this study is 76 employees sampling used is census sampling. Data collection techniques are the distribution of questionnaires, interviews, literature studies and documentation studies. Data sources used are primary and secondary data. Data analysis using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, determination, hypothesis testing simultaneously and partially. Partial hypothesis testing results obtained that H1 received namely: Reward positive and significant effect on employee performance PT Dextonindo Persada Medan. Based on partial hypothesis testing results obtained that H2 is accepted, namely: promotion has a positive and significant effect on the performance of PT Dextonindo Persada Medan employees. Hypothesis testing results simultaneously obtained that h3 received namely: Reward and promotion positively and significantly affect the performance of employees of PT Dextonindo Persada Medan

Key words: *Reward; promotion; employee performance*

Copyright © 2022 Jennifer, Syawaluddin, Aidil Putra, Thomas Sumarsan Goh

✉ Corresponding Author
Email Address: suhendrajennifer@gmail.com
DOI: 10.29264/jmmn.v14i3.11441

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti: modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia atau karyawan bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus benar-benar optimal dalam mengelola sumber daya manusia. Adapun pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja karyawan PT Dextonindo Persada Medan mengalami penurunan yang tercermin dari menurunnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, meningkatnya kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, melakukan pelanggaran aturan perusahaaan berupa ketidahadiran kerja karyawan. Hal ini sebabkan banyaknya karyawan yang mengeluh karena karyawan mempunyai kinerja tinggi yang selalu dapat mencapai target kerja yang diberikan dengan kualitas kerja yang baik tetapi tidak memperoleh reward baik dalam bentuk kompensasi maupun dalam bentuk promosi jabatan. Kemudian karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama juga tidak memperoleh reward dan sistem promosi jabatan yang hanya berdasarkan senioritas bukan dengan bertindak mematuhi perusahaan dan prestasi kerja menjadi pemicu yang menyebabkan karyawan sukar untuk berlaku dan bertindak sesuai aturan di dalam perusahaan sehingga menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah.

Reward pada perusahaan ini yang diberikan masih belum mendorong karyawan bekerja optimal, efektif dan efisien. Reward yang diberikan hanya lebih banyak berupa: pemberian pujian kepada karyawan sehingga memicu karyawan mempunyai kinerja yang rendah. Sistem penilaian reward juga masih kurang jelas karena kurangnya sosialisasi dari pihak HRD dan reward apa saja yang diberikan perusahaan masih kurang jelas. Banyak karyawan yang mengeluh karena karyawan mempunyai kinerja tinggi yang selalu dapat mencapai target kerja yang diberikan dengan kualitas kerja yang baik tetapi tidak memperoleh reward baik dalam bentuk kompensasi maupun dalam bentuk promosi jabatan. Kemudian karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama juga tidak memperoleh reward seperti promosi jabatan. Hal ini memicu banyaknya karyawan memiliki kinerja yang rendah yang terlihat dari menurunnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, meningkatnya kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, penurunan sikap rajin dalam melaksanakan tugasnya serta melakukan pelanggaran aturan perusahaaan berupa ketidahadiran kerja karyawan.

Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Dalam menunjang promosi jabatan bagi karyawan juga sering melihat seberapa besar loyalitas kerja karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja sehingga loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan. Promosi jabatan adalah: perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannnya semakin besar.

Sistem promosi jabatan yang tidak terlaksana dengan baik menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah, di mana sistem promosi jabatan yang hanya berdasarkan senioritas bukan dengan bertindak mematuhi perusahaan dan prestasi kerja menjadi pemicu yang menyebabkan karyawan sukar untuk berlaku dan bertindak sesuai aturan di dalam perusahaan. Selain itu, sistem promosi jabatan juga sedikitnya terlaksana di dalam perusahaan PT Dextonindo Persada Medan dikarenakan apabila mengalami kekosongan perusahaan akan merekrut karyawan baru untuk

menempati posisi yang kosong. Tingkat keterampilan kerja yang baik sehingga karyawan mencapai prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan PT Dextonindo Persada Medan belum menjadikan landasan karyawan memperoleh promosi jabatan. Untuk itu banyakanya karyawan yang bersikap malas dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian permasalahan ini mengakibatkan kinerja karyawan PT Dextonindo Persada Medan yang mengalami menurun terlihat dari menurunnya inisiatif kerja karyawan untuk bekerja dengan cepat dan tepat dan kualitas hasil pekerjaan yang rendah.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Dextonindo Persada Medan yang beralamat di Jalan Pulau Tidore Kav B6 Medan dan waktu penelitian mulai dari bulan Agustus 2021 sampai dengan Maret 2022. Populasi penelitian ini adalah: karyawan yang berjumlah 76 karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jenis data adalah data kuantitatif dan sumber data mengunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi dokumentasi dan pustaka. Teknik analisa data yang digunakan Analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 1.
Hasil Analisis regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.229	2.198		6.019	.000
	Reward	.174	.069	.239	2.509	.014
	PromosiJabatan	.479	.075	.606	6.366	.000

a. Dependent Variable: KInerjaKaryawan

Kinerja Karyawan = 13,229+ 0,174 Reward + 0,479 Promosi Jabatan + e

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah:

Apabila Reward dan Promosi Jabatan tidak mengalami peningkatan nilai atau konstan, maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 13,229 satuan;

Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk Reward, maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,174 satuan dengan anggapan Promosi Jabatan tetap; dan

Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel Promosi Jabatan, maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,479 satuan dengan anggapan Reward tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah

Tabel 2.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.781a	.609	.599	5.16916	2.121

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Reward
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adjusted R Square sebesar 0.599 menunjukkan bahwa Reward dan Promosi Jabatan dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 59,9% dan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: job autonomy, deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, pelatihan kerja.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3042.053	2	1521.026	56.924	.000b
	Residual	1950.579	73	26.720		
	Total	4992.632	75			

a. Dependent Variable: KInerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), PromosiJabatan, Reward

Tabel 3. bahwa nilai F hitung sebesar 56,924, sedangkan untuk nilai F tabel yaitu: derajat bebas pertama = k-1 = 3-1=2 dan derajat bebas kedua = n-k = 76-3=73 adalah: 3,12. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 56,924 > F tabel sebesar 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka H3 diterima yaitu: Reward dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 4.
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.229	2.198		6.019	.000
	Reward	.174	.069	.239	2.509	.014
	PromosiJabatan	.479	.075	.606	6.366	.000

a. Dependent Variable: KInerjaKaryawan

Tabel 4. menunjukkan df=n-k = 76-3=73 adalah: sebesar 1,993. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel Reward diperoleh nilai thitung 2,509 > ttabel 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,014 < 0,05, maka H1 diterima ialah: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel Promosi Jabatan diperoleh nilai thitung 6,366 > ttabel 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka H2 diterima ialah: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel Reward diperoleh nilai thitung 2,509 > ttabel 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,014 < 0,05, maka H1 diterima ialah: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Amir (2017:74), program reward dan pengakuan atas hasil kerja berfungsi sebagai faktor yang paling utama dalam menjaga harga diri karyawan tinggi dan penuh gairah. Karyawan yang bermotivasi tinggi menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan karena kinerja mereka memimpin sebuah organisasi untuk prestasi baik dari sumber daya keuangan perusahaan. Sumber daya manusia yang lebih penting dapat memberikan keunggulan kompetitif perusahaan dibandingkan perusahaan lain maupun faktor produksi lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irsan (2020) bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Sistem penilaian reward juga masih kurang jelas karena kurangnya sosialisasi dari pihak HRD dan reward apa saja yang diberikan perusahaan masih kurang jelas. Banyak karyawan yang mengeluh karena karyawan mempunyai kinerja tinggi yang selalu dapat mencapai target kerja yang diberikan dengan kualitas kerja yang baik tetapi tidak memperoleh reward baik dalam bentuk kompensasi maupun dalam bentuk promosi jabatan. Kemudian karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama juga tidak memperoleh reward seperti promosi jabatan. Hal ini memicu banyaknya karyawan memiliki kinerja yang rendah yang terlihat dari menurunnya inisiatif kerja karyawan dalam

melaksanakan tugasnya dengan baik, meningkatnya kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, penurunan sikap rajin dalam melaksanakan tugasnya serta melakukan pelanggaran aturan perusahaan berupa ketidakhadiran kerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel Promosi Jabatan diperoleh nilai thitung 6,366 > ttabel 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka H2 diterima ialah: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan.Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Siswanto (2019:24), "Promosi jabatan akan dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Pada umumnya, karyawan akan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada promosi". Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2017) bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem promosi jabatan juga sedikitnya terlaksana di dalam perusahaan PT Dextonindo Persada Medan dikarenakan apabila mengalami kekosongan perusahaan akan merekrut karyawan baru untuk menempati posisi yang kosong. Tingkat keterampilan kerja yang baik sehingga karyawan mencapai prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan PT Dextonindo Persada Medan belum menjadikan landasan karyawan memperoleh promosi jabatan. Untuk itu banyakanya karyawan yang bersikap malas dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian permasalahan ini mengakibatkan kinerja karyawan PT Dextonindo Persada Medan yang mengalami menurun terlihat dari menurunnya inisiatif kerja karyawan untuk bekerja dengan cepat dan tepat dan kualitas hasil pekerjaan yang rendah.

Pengaruh Reward dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 56,924 > F tabel sebesar 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka H3 diterima yaitu: Reward dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan.Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Halajur (2018:87), jika karyawan bekerja keras tanpa adanya apresiasi dari perusahaan, mereka bisa merasa tidak dihargai dan melawan pada perusahaan. Hal tersebut tentu akan berakibat tidak baik bagi perusahaan. Kurangnya penghargaan juga dapat membuat kinerja mereka menurun dan berdampak negatif bagi perusahaan. Promosi menjadi salah satu cara untuk membantu mencegah terjadinya perlawanan dari para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) bahwa Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus Karyawan.Kinerja karyawan PT Dextonindo Persada Medan mengalami penurunan yang tercermin dari menurunnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, meningkatnya kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, melakukan pelanggaran aturan perusahaaan berupa ketidakhadiran kerja karyawan. Hal ini sebabkan banyaknya karyawan yang mengeluh karena karyawan mempunyai kinerja tinggi yang selalu dapat mencapai target kerja yang diberikan dengan kualitas kerja yang baik tetapi tidak memperoleh reward baik dalam bentuk kompensasi maupun dalam bentuk promosi jabatan. Kemudian karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama juga tidak memperoleh reward dan sistem promosi jabatan yang hanya berdasarkan senioritas bukan dengan bertindak mematuhi perusahaan dan prestasi kerja menjadi pemicu yang menyebabkan karyawan sukar untuk berlaku dan bertindak sesuai aturan di dalam perusahaan sehingga menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan;

Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan; dan

Reward dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dextonindo Persada Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Mada Faisal. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group

Amir, Mohammad Faisal. 2017 Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian, Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi. Revisi VI, Jakarta: PT Rineka Cipta,

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group

Butar-butar, Sansaloni. 2021. Teori Perilaku Organisasi. Semarang: UNIKA

Darmanto. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompititif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Edison, Emron. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

Fauzi, Akhmad.dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. Management Kinerja. Surabaya. : Airlangga University Press.

Feriyanto, Andri dan Shyta Triana, Endang. 2016. Pengantar Manajemen (3 in 1). Yogyakarta : Penerbit Media Tera.

Firdaus dan Fakhry Zamzam. 2018. Aplikasi Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.

Halajur, Untung. 2018. Promosi Kesehatan di Tempat Kerja. Malang: Wineka Media.

Hastutik. 2021. Perilaku Organisasi (Konsep dan Strategi)). Alfabeta. Bandung.

Irsan. 2020. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan divisi operasi 2 PT Semen Baturaja. (Persero) tbk. Jurnal.

Ma'arif Syamsul dan Kartika, Lindawati. 2017. Manajemen Perubahan dan Inovasi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Bogor: IPB.

Mulyono. 2018. Statistika Untuk Penelitian. Surakarta: Sebelas Maret University.

Tegar dan Nanang. 2019. Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis). Yogyakarta: Quadra

Nugraha. 2022. Pengembangan Uji Statistik Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan pertimbangan Uji Asumsi Klasik. Yogykarta: Pradina Pustaka.

Priansa. Donni Junni 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Putra, Situmorang. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Beton Jurnal.

Ramadhan, Putri. 2017. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Jurnal.

Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar. Maju.

Setyowati, Dyah Eko dan Sri Kartika Sari. 2021. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Jakad Media Publishing.

Siswanto. 2019. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitinjak, Wahyunita. 2021. Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Bandung: Media Sains Indonesia.

Sujarweni, V, Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sukardi .2021. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya. Jakarta: Bumi Aksara.

Sumargo. Bagus. 2020. Teknik Sampling. Jakarta: UNJ Press.

Tarjo. 2019. Metode Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.

Wardani. 2020. Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Bandung: Media Sains Indonesia.

Warella, Samuel Y, Erika Revida dan Abdillah. 2021.Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Djoko Setyo. 2020. Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kinerja. Jakarta: Cipta Media Nusantara.

Yulianto, Budi. 2020. Perilaku Pengguna APD sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Terpapan Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris.2018: Analisis Data Penelitian Teori dan Praktis dalam Bidang Perikanan. Bogor: IPB Press Printing.