

**PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HONDA BINTANG
MOTOR KOTA BENGKULU**

Mince Hermayani¹ Islamuddin²
¹²Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Email: mincehermayani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Reward (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y) at Honda Bintang Motor Bengkulu City, either partially or simultaneously. The objects in this study were the employees of Honda Bintang Motor in Bengkulu City, amounting to 56 people. In this study the authors used quantitative methods and data collection by means of observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used instrument test, classical assumption test, analysis of respondents' responses, multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R^2), and also hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression analysis, the equation $Y = 11.324 + 0.326X_1 + 0.257(X_2) + e$. This equation can be explained by the positive influence of each independent variable, namely Reward (X_1) and Work Discipline (X_2) on employee performance (Y). The value of the coefficient of determination (R^2) from R Square is 0.609, this result shows that the variable Reward (X_1) and Work Discipline (X_2) affect employee performance (Y) by 60.9% while the remaining 39.1% is influenced by other variables that not investigated in this study. Based on the results of hypothesis testing with the t test showing the Reward variable (X_1), the tsign value < 0.000 , it can be concluded that the reward has a significant influence on employee performance (Y), the Work Discipline variable (X_2) obtained the tsign value < 0.003 , it can be concluded that the discipline work has a significant influence on employee performance (Y). Based on the results of hypothesis testing using the F test, the Fsign value is $0.000b < 0.05$. This means that together Reward (X_1) and Work Discipline (X_2) have a significant effect on Employee Performance (Y) at Honda Bintang Motor Bengkulu City.

Keywords : *Reward, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalam sebuah instansi sudah mulai mendapatkan perhatian beberapa akademisi. Terutama pada era globalisasi saat ini dimana keberadaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang utama dalam kesuksesan serta kesuksesan bagi instansi. Hasibuan (2011: 10) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sebuah perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan *Reward* dan *disiplin kerja*.

Kinerja menurut Sugiyono (2000) merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Pendapat dari Wibowo (2010), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2008) mengemukakan ada 4 indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Sutrisno (2009) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Fahmi (2016: 57) reward atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Kadarsiman (2012) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Mahmudi (2005) reward didefinisikan sebagai penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Hasibuan (2014), Asmawi (2017) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator untuk mengukur reward yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas kantor

Selain reward ada faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu Disiplin Kerja. Siagian (2013) disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2014) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2008:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Rivai (2011) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja karyawan adalah:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja
2. Ketaatan terhadap standar kerja
3. Kepatuhan terhadap peraturan
4. Tingkat kewaspadaan
5. Bekerja etis

Honda Bintang Motor merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang operations dengan produk sepeda motor Honda. Didirikan pada tahun 2011 dan merupakan salah satu cabang dari dealer Bintang Motor yang tersebar di beberapa provinsi di Indonesia, perusahaan

ini bergerak dibidang jasa penjualan sepeda motor Honda selain itu juga melayani pemeliharaan serta penjualan *spare part* resmi. Honda Bintang Motor Kota Bengkulu berlokasi di Jalan Pangeran Natadirja N0.65, Gading Cempaka, Kota Bengkulu. Dengan jumlah karyawan sebanyak 56 orang karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada perusahaan Honda Bintang Motor Kota Bengkulu ditemukan masalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Yang menyebabkan efektivitas organisasi yang telah di tetapkan perusahaan Honda Bintang Motor tidak tercapai dengan maksimal. Kinerja karyawan masih rendah dikarenakan kurangnya ketepatan waktu saat bekerja padahal perusahaan Honda Bintang Motor mempunyai jam kerja yang telah ditentukan oleh atasan. Karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, kurang ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang diberikan oleh atasan. Reward yang tertunda diberikan juga menyebabkan karyawan kurang semangat untuk bekerja sehingga kualitas kinerja karyawan menurun.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di dealer Honda Bintang Motor yang berlokasi di Jalan Pangeran Natadirja N0.65, Gading Cempaka, Kota Bengkulu. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2021 sampai selesai. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Sugiyono (2016) mengemukakan teknik *Total Sampling* adalah teknik penentuan sampel bila sampel sama dengan populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Tahap uji instrument akan dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, serta uji asumsi klasik untuk menganalisis tingkat normalitas data sebelum diolah dalam tahap selanjutnya. Data yang terkumpul selanjutnya di uji menggunakan program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil uji regresi linear berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.324 | 2.270 | | 4.988 | .000 |
| | TOTAL.RW | .326 | .084 | .467 | 3.888 | .000 |
| | TOTAL.DK | .257 | .081 | .379 | 3.161 | .003 |

a. Dependent Variable: TOTAL.KK

Sumber: Output SPSS

Dari perhitungan hasil di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,324 + 0,326X_1 + 0,257X_2 + e$$

1. Nilai konstanta 11,324 mempunyai arti bahwa apabila variabel Reward (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan akan tetap yaitu 11,324. Hasil ini berlaku saat dilaksanakannya penelitian.
2. Koefisien regresi variabel Reward (X_1) sebesar 0,326 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila Reward (X_1) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu sebesar 0,326 dengan asumsi variabel Reward baik maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.257 dengan nilai Positif, hal ini berarti bahwa apabila Disiplin Kerja (X_2) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu sebesar 0.257 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja yang baik maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil uji koefisien determinasi R^2
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .780 ^a | .609 | .594 | 2.653 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL.DK, TOTAL.RW

b. Dependent Variable: TOTAL.KK

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,609, nilai ini berarti bahwa variable Reward (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 60,9% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu, sedangkan sisanya 39,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.324 | 2.270 | | 4.988 | .000 |
| | TOTAL.RW | .326 | .084 | .467 | 3.888 | .000 |
| | TOTAL.DK | .257 | .081 | .379 | 3.161 | .003 |

a. Dependent Variable: TOTAL.KK

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas uji hipotesis dapat diketahui :

- Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai t_{sig} sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta (β) 0,467. Nilai $t_{sig} = 0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel Reward (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu.
- Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai t_{sig} sebesar 0,003 dengan nilai koefisien beta (β) 0,379. Nilai $t_{sig} = 0,003 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu.

Uji F (Simultan)

Tabel 4
Hasil uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 580.917 | 2 | 290.458 | 41.270 | .000 ^b |
| | Residual | 373.012 | 53 | 7.038 | | |
| | Total | 953.929 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL.KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL.DK, TOTAL.RW

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui :

Nilai F_{sig} untuk variable Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Nilai $F_{sig} = 0,000 \leq \alpha (0,05)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Reward (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima), yaitu ada pengaruh yang signifikan antara Reward (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha (0,000 < 0,05)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Reward (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa Reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (P. Indah, P. Rahmawati, N. Undiksha., 2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (reward) terhadap kinerja trainee.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha (0,003 < 0,05)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Honda Bintang Motor Bengkulu.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Husain (2018) Tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Honda Bintang Motor Bengkulu. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji f menunjukkan bahwa nilai $F_{sig} < \alpha (0,000 < 0,05)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara bersama-sama Reward (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut penelitian Nompo & Pandowo (2020). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan reward, punishment, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu. Artinya jika reward semakin ditingkatkan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu. Artinya jika disiplin kerja semakin ditingkatkan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Reward dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu. Artinya jika reward dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>

- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. indah, & Undiksha, N. D. A. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Islamuddin, I., Bahrun, K., Yulinda, A. T., & Nababan, T. S. (2021). Pengaruh Kinerja Dosen, Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(2), 147-159.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kadarsiman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30754>
- Onsardi, O., Fintahiasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan; dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Retrieved from http://opac.library.um.ac.id/oaipmh/./index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=43154
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.