

## PENGARUH INSENTIF KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO YASFIT

Ahmad Taufiqurrahman Asy'ari<sup>1</sup>, Arief Noviarakhman Zagladi<sup>2</sup>  
Universitas Negeri Malang<sup>1,2</sup>  
ahmad.taufiqurrahman.2404138@students.um.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko Yasfit. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 80 karyawan Yasfit Shop. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, sedangkan motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan insentif dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen Toko Yasfit disarankan untuk merancang program insentif yang lebih menarik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor ritel.

**Kata Kunci** :Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This research aims to investigate the influence of work incentives and work motivation on employee performance at the Yasfit Store. The method used is a quantitative approach with a survey design, where data is collected through questionnaires distributed to 80 Yasfit Shop employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the proposed hypothesis. The research results show that work incentives have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.002, while work motivation also shows a significant positive effect with a significance value of 0.004. These findings indicate that increasing incentives and motivation can improve employee performance significantly. Therefore, Yasfit Store management is advised to design more attractive incentive programs and create a supportive work environment to increase employee motivation. It is hoped that this research can contribute to the development of human resource management strategies in the retail sector.*

**Keywords** : Incentives, Work Motivation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan zaman atau era globalisasi saat ini Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. SDM mencakup karyawan yang bekerja di berbagai tingkatan, mulai dari manajemen puncak hingga staf operasional. Mereka berperan sebagai penggerak utama yang memastikan setiap strategi dan rencana bisnis dijalankan dengan efektif. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, kualitas SDM menjadi faktor yang membedakan suatu perusahaan dari pesaingnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi kerja karyawan. elain itu, pengembangan SDM berperan penting dalam membangun daya saing organisasi. Dengan meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan baru. Peningkatan SDM tidak hanya mendukung pertumbuhan produktivitas, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja yang

positif dan inovatif. Oleh karena itu, investasi dalam SDM merupakan langkah strategis untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan.

Sebuah survei yang dilakukan oleh JobStreet pada awal oktober 2022 menunjukkan bahwa 73% pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Semua orang tahu bahwa kinerja sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan berkorelasi dengan perkembangan suatu organisasi. Karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Untuk alasan ini, penelitian tentang kinerja karyawan dalam suatu organisasi tetap relevan dan penting. Permasalahan yang utama dalam sumber daya manusia adalah kinerja Menurut Edy Sutrisno (2016), kinerja adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Dapat disimpulkan bahwa dorongan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya memengaruhi kinerjanya. Selain Kinerja Karyawan yaitu Insentif, Insentif merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu Perusahaan, insentif ialah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok untuk mendorong pencapaian tujuan tertentu, baik dalam konteks pekerjaan maupun aktivitas lainnya. Insentif dapat berbentuk finansial, seperti bonus, komisi, atau tunjangan, maupun non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan, atau kesempatan untuk pengembangan karir. insentif biasanya di berikan untuk merangsang para karyawan agar lebih bekerja lebih giat dan lebih fokus dalam mencapai tujuan atau sasaran yang di tentukan oleh perusahaan selain itu insentif harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan tingkat kesulitan karyawan yang di lakukan untuk memastikan karyawan merasa di hargai Jika karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai untuk bekerja, mereka cenderung menjadi malas dan tidak bersemangat. Pada akhirnya, karyawan akan bekerja sesuka mereka tanpa arahan semangat yang tinggi. Menurut Hasibuan (2017) Insentif adalah sebuah bentuk tambahan balas jasa kepada karyawan yang berprestasi.

Hasil Penelitian Terdahulu oleh Chairil Anwar dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan “ dengan hasil Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja secara Simuktan Berpengaruh Positif dan Signifikan Selain insentif, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja, Motivasi Kerja dapat di Definisikan sebagai berikut dorongan atau alasan yang memicu individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Motivasi ini berhubungan dengan keinginan dan kebutuhan yang mendorong karyawan untuk berprestasi dan berkontribusi di tempat kerja. motivasi kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang perlu dipahami dan dikelola untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Menurut Mangkunegara (2017) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Motivasi kerja diartikan sebagai kekuatandorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Insentif dan Motivasi kerja semakin menjadi perhatian utama dalam berbagai organisasi dan perusahaan, terutama dalam era yang penuh dengan persaingan ketat serta perubahan cepat di lingkungan bisnis.

Banyak perusahaan saat ini menghadapi tantangan berupa tingkat turnover karyawan yang tinggi dan penurunan produktivitas kerja, yang dapat diakibatkan oleh kurangnya sistem insentif yang efektif serta minimnya motivasi kerja. Dalam beberapa kasus, perusahaan yang tidak memberikan insentif yang memadai atau tidak mengelola motivasi karyawan dengan baik cenderung mengalami tingkat absensi yang tinggi, keterlibatan yang rendah, dan kesulitan dalam mencapai target perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan akan tenaga kerja yang lebih terampil, banyak perusahaan mulai menerapkan sistem insentif berbasis kinerja untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan mereka. Selain itu, penerapan strategi motivasi melalui program pengembangan diri dan karir juga menjadi tren yang berkembang. Namun, meskipun banyak organisasi telah mencoba berbagai

pendekatan, tidak semua berhasil meningkatkan motivasi karyawan secara efektif. Beberapa perusahaan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan jenis insentif dan motivasi dengan kebutuhan unik karyawannya, sehingga hasil yang diperoleh belum optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja tidak hanya sekadar pemberian penghargaan finansial, tetapi memerlukan pendekatan yang holistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keterlibatan karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif, Jenis penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai Metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan mempelajari suatu populasi maupun sampel tertentu instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan suatu data dan kemudian menganalisis suatu data secara kuantitatif maupun statistic guna untuk memvalidasi hipotesis yang telah dibuat. Populasi adalah semua benda, orang, atau komponen yang memiliki sifat tertentu dan menjadi subjek penelitian atau pengamatan peneliti. Kualitas dan sifat-sifat ini dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. (Sugiyono, 2019). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Toko Yasfit. yang berjumlah sebanyak 80 orang karyawan. Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Sampel digunakan untuk membuat perkiraan, generalisasi, atau kesimpulan tentang populasi, terutama ketika meneliti seluruh populasi tidak mungkin karena keterbatasan waktu, biaya, atau sumber daya. Dalam hal ini, populasi dianggap sebagai bagian dari jumlah karakteristik yang dimilikinya (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Menurut sugiyono (2019) pengertian dari sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel untuk setiap individu dalam populasi. Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Yasfit yang berjumlah sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan Kuesioner atau angket, Sugiyono (2019) Untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar, angket, juga dikenal sebagai kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberi responden sejumlah pernyataan tertulis untuk dijawab. Metode ini sangat efektif apabila peneliti telah mengetahui variabel yang akan dinilai dan ketidakpastian responden. Penelitian ini menggunakan skala likert. Diberikan skor tinggi untuk jawaban yang mendukung pertanyaan, sedangkan skor rendah diberikan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan. Untuk penelitian ini skala likert digunakan Untuk mendukung pertanyaan diberi skor tinggi, sedangkan Ketika jawaban yang apabila tidak mendukung atau tidak mendukung diberi skor rendah. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dengan menggunakan alat ukur IBM SPSS 26.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Uji validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Kinerja Karyawan</i>	Y <sub>1</sub>	0,396	0,3388	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,333	0,3388	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,406	0,3388	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,381	0,3388	Valid

	Y <sub>5</sub>	0,665	0,3388	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,607	0,3388	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,443	0,3388	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,477	0,3388	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,542	0,3388	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,643	0,3388	Valid
<i>Insentif</i>	X <sub>1.1</sub>	0,632	0,3388	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,641	0,3388	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,525	0,3388	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,411	0,3388	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,409	0,3388	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,517	0,3388	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,545	0,3388	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,506	0,3388	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,406	0,3388	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,487	0,3388	Valid
	X <sub>1.11</sub>	0,408	0,3388	Valid
	X <sub>1.12</sub>	0,371	0,3388	Valid
<i>Motivasi Kerja</i>	X <sub>2.1</sub>	0,489	0,3388	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,477	0,3388	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,611	0,3388	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,470	0,3388	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,644	0,3388	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,627	0,3388	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,686	0,3388	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,548	0,3388	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,532	0,3388	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,501	0,3388	Valid

**Tabel 2.**  
**Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Taraf Cronbach's <i>alpha</i> ≥ <b>0,60</b>	Keterangan
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,714	0,60	Reliabel
<i>Insentif (X<sub>1</sub>)</i>	0,734	0,60	Reliabel
<i>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</i>	0,706	0,60	Reliabel

**Tabel 3.**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09621026
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.072
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144 <sup>c</sup>

**Tabel 7.**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
----------	-----------	-----	------------

<i>Insentif</i>	0,832	1.202	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Motivasi Kerja</i>	0,832	1.202	Tidak terjadi multikolinearitas

**Tabel 5.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Insentif</i>	0,524	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Motivasi Kerja</i>	0,125	Tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 6.**  
**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.603	.3.020		2.518	.014
	Hedonic Shopping Motives	.209	.063	.259	3.298	.001
	Electronic Word of Mouth	.563	.070	.635	8.096	.000

**Tabel 7.**  
**UJI t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.624	.689		3.807	.000
	Insentif	.049	.065	.053	.744	.458
	Motivasi Kerja	.839	.066	.897	12.653	.000

**Tabel 7.**  
**Uji F Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1161.865	2	580.933	59.065	.000 <sup>b</sup>
	Residual	757.335	77	9.836		
	Total	1919.200	79			

**Tabel 8.**  
**Uji Koefisiensi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778	.605	.595	3.136

### Insentif

Insentif Merupakan Suatu bentuk penghargaan atau imbalan tambahan yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawan sebagai upaya untuk mendorong peningkatan motivasi, produktivitas, dan kinerja. Insentif ini bertujuan untuk memberikan dorongan tambahan di luar gaji pokok, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Yasfit. Hal ini berarti insentif merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Insentif dapat menjadi pemicu motivasi bagi karyawan ketika karyawan mengetahui bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, mereka cenderung bekerja lebih keras untuk mencapainya. Dengan

adanya insentif, karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas. Mereka bekerja lebih efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan output perusahaan. Penelitian ini Didukung dengan Hasil Penelitian dari (Aldi Alriansyah et al., 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung untuk variabel insentif sebesar 2,406, yang lebih besar dibandingkan t tabel 2,01290.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Motivasi yang diberikan oleh manajemen, misalnya melalui penghargaan, pengakuan, atau pengembangan karir, dapat membuat karyawan merasa dihargai. Karyawan yang merasa dihargai lebih cenderung bertahan lama dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini berarti motivasi kerja merupakan salah satu factor yang menentukan kinerja karyawan, Karyawan yang termotivasi biasanya lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Mereka cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik. Ini meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, karena karyawan terdorong untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang baik, terutama yang diberikan melalui dukungan dan penghargaan dari atasan, dapat menurunkan tingkat stres karyawan. Karyawan yang tidak terlalu stres memiliki risiko absensi yang lebih rendah, sehingga mereka lebih konsisten dalam kinerja. Dengan adanya motivasi kerja karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas. Mereka bekerja lebih efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan, pada akhirnya meningkatkan Pendapatan perusahaan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari (Anwar et al., 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa, serta motivasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sama.

### **Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Yasfit**

Berdasarkan Hasil Uji f(simultan) dinyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan terhadap “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Yasfit “ hal ini dapat dilihat dari jawaban responden bahwa beberapa Karyawan menyatakan bahwa “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Yasfit “ dalam kategori baik. Penelitian ini di dukung dengan hasil penelitian dari (Happy et al., 2015) Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara individual pada karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur.

### **SIMPULAN**

Bahwa insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Yasfit. Insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sementara motivasi kerja yang baik mendorong konsistensi dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Secara simultan, kombinasi insentif dan motivasi kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, mendukung pertumbuhan karyawan, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group (sudarsono, 2016)

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Teori dan Praktik (ke-4)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sinambela, Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta:Bumi Aksara
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.