

Pengaruh Penerapan MBO Dan Reward Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Mahasiswa Pekerja Generasi Z Di Universitas Pertiwi)

¹Resti Ayu Lestari, ²Pristanto Ria Irawan, ³Allyya Saputra

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pertiwi

¹restisamsung4@gmail.com, ²pristanto.irawan@pertiwi.ac.id, ³21120004@pertiwi.ac.id

Submit : 29 Jun 2025 | Diterima : 06 Jul 2025 | Terbit : 10 Jul 2025

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis dampak Management by Objectives (MBO) dan reward eksternal terhadap performa mahasiswa pekerja dari Generasi Z di Universitas Pertiwi. Implementasi Manajemen Berdasarkan Tujuan (MBO) dan Pemberian Hadiah Ekstrinsik memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di kalangan mahasiswa yang bekerja dari Generasi Z. Pendekatan Manajemen by-objective, yang menekankan pentingnya kolaborasi dalam merumuskan tujuan antara pemimpin dan anggota tim, telah terbukti dapat meningkatkan tanggung jawab pribadi untuk mencapai sasaran kerja. Dengan adanya penghargaan Ekstrinsik berupa insentif keuangan dan non-keuangan juga terbukti dapat meningkatkan kinerja kerja. Dampak dari hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pada penetapan tujuan kerja yang jelas dan pemberian penghargaan eksternal dapat menjadi pilihan kebijakan yang efisien dalam meningkatkan kinerja individu

Kata Kunci: *Management by-objective, Reward Ekstrinsik, Mahasiswa Pekerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perubahan di dunia kerja akibat digitalisasi dan globalisasi mengharuskan organisasi untuk selalu beradaptasi dan meningkatkan daya saing dengan cara memperbaiki kinerja sumber daya manusia mereka. Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara pertengahan 1990-an dan awal 2010-an, kini mulai menjadi bagian besar dari tenaga kerja. Salah satu strategi manajemen kinerja yang semakin penting dalam konteks Generasi Z adalah *Management by Objectives (MBO)*. Dari sistem tujuan, pemberian penghargaan, terutama penghargaan eksternal, juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Penghargaan eksternal mencakup berbagai bentuk pengakuan yang berasal dari faktor-faktor di luar individu, seperti gaji, bonus, tunjangan, promosi jabatan, dan pengakuan formal. Dalam teori motivasi dua faktor yang diusulkan oleh Herzberg pada tahun 1959 dalam buku (Noermijati, 2013), reward eksternal termasuk dalam kategori faktor *hygiene* yang berfungsi mencegah rasa ketidakpuasan di tempat kerja meskipun tidak sepenuhnya mampu memotivasi individu dalam jangka panjang. Kinerja pegawai secara umum mengacu pada sejauh mana seseorang mencapai hasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh instansi. Menurut Mangkunegara (2020) dalam penelitian (Silas et al., 2019), hasil kerja karyawan mencakup baik kualitas maupun kuantitas yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Universitas Pertiwi adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi yang mempunyai jumlah mahasiswa yang besar, terutama mahasiswa dari generasi Z yang juga bekerja. Para mahasiswa yang bekerja di universitas ini umumnya mengalami tekanan kerja yang cukup berat, karena mereka harus membagi waktu dengan baik antara kewajiban studi dan pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana penerapan *management by-objectives* dan *reward ekstrinsik* mempengaruhi kinerja mereka, baik di tempat kerja maupun dalam studi

TINJAUAN PUSTAKA

Management By-Objectives

Konsep *Manajemen by Objectives (MBO)* atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan “Manajemen berdasarkan Objektif” ini pertama kali dikemukakan oleh peter Drucker dalam bukunya yang berjudul “*The Practice of Management*” pada tahun 1954. Menurut (Drucker, 1955) Tujuan Organisasi yang ditetapkan harus melalui proses persetujuan antara manajemen dan karyawannya, bukan dipaksakan dari atas.

Management By-Objectives (MBO) merupakan metode pengelolaan yang fokus pada kerja sama, partisipasi, keikutsertaan aktif, tujuan yang jelas, dan tanggung jawab bersama dalam meraih sasaran organisasi.

Reward

Menurut pendapat (Zhafira Taufik et al., 2024), *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah melakukan sesuatu hal agar dapat membangkitkan kembali semangat dalam bekerja atau melakukan sesuatu yang lebih baik lagi. Selanjutnya menurut (Sofiati, 2021), Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai

Reward adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok sebagai penghargaan atas upaya dan kontribusi yang telah dilakukan. Dengan memberikan penghargaan, organisasi dapat mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan meningkatkan semangat kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah suatu studi kuantitatif yang memanfaatkan data dalam bentuk angka dan kemudian menganalisisnya melalui metode statistik. Penelitian ini menyelidiki dampak dari penerapan *management by-objectives* dan Penghargaan Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada subjek yang diteliti adalah mahasiswa yang bekerja dari generasi Z di Universitas Pertiwi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42760866
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.044
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

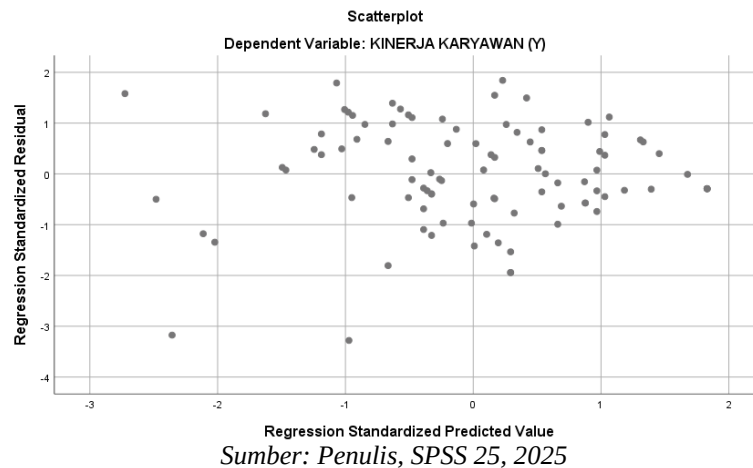
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Hasil Uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual di atas. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi, dan data layak untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis scatterplot dari pengujian heteroskedastisitas, terlihat bahwa distribusi titik residual tidak mengikuti pola tertentu dan tersebar secara acak di sekitar garis horizontal. Ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik homoskedastisitas terpenuhi dalam model ini.

Hasil Uji Multikolienaritas

Berdasarkan output regresi, nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.989	2.254		.882	.380		
Management_By_O bjectives	.692	.061	.662	11.310	.000	.694	1.440
Reward_Ekstrinsik	.282	.052	.321	5.478	.000	.694	1.440

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Penulis, SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,694 (lebih besar dari 0,1) dan nilai VIF sebesar 1,440 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolienaritas dalam model regresi

yang digunakan, sehingga variabel independen layak untuk dimasukkan dalam model regresi berganda.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas Management By-Objectives (X_1)

Tabel 3 Uji Validitas Management By-Objectives

Variabel	Instrumen Penelitian	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Management By-Objectives	$X_{1.1}$	0,676	0,1663	Valid
	$X_{1.2}$	0,635		Valid
	$X_{1.3}$	0,679		Valid
	$X_{1.4}$	0,522		Valid
	$X_{1.5}$	0,618		Valid
	$X_{1.6}$	0,731		Valid
	$X_{1.7}$	0,623		Valid
	$X_{1.8}$	0,558		Valid
	$X_{1.9}$	0,596		Valid
	$X_{1.10}$	0,623		Valid

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel *Management By-Objectives* (MBO), yaitu dari $X_{1.1}$ hingga $X_{1.10}$ memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sebagai contoh, $X_{1.1}$ memiliki r hitung sebesar 0,676; $X_{1.2}$ sebesar 0,635; $X_{1.3}$ sebesar 0,679; dan seterusnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir instrumen pada variabel ini adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut karena memenuhi syarat validitas instrumen.

Uji Validitas Reward Ekstrinsik (X_2)

Tabel 4 Uji Validitas Reward Ekstrinsik

Variabel	Instrumen Penelitian	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Reward Ekstrinsik	$X_{2.1}$	0,724	0,1663	Valid
	$X_{2.2}$	0,681		Valid
	$X_{2.3}$	0,595		Valid
	$X_{2.4}$	0,543		Valid
	$X_{2.5}$	0,707		Valid
	$X_{2.6}$	0,742		Valid
	$X_{2.7}$	0,528		Valid
	$X_{2.8}$	0,679		Valid
	$X_{2.9}$	0,672		Valid
	$X_{2.10}$	0,667		Valid

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator dari x_2 . 1 sampai x_2 .10 memiliki nilai r yang dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel. Sebagai contoh, $X_{2.1}$ menunjukkan nilai r yang dihitung sebesar 0,724; $X_{2.2}$ menunjukkan 0,681; $X_{2.6}$ mencapai 0,742; serta indikator lainnya juga memberikan hasil yang melampaui batas minimum yang ditetapkan. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel *Reward Ekstrinsik* dianggap valid dan layak digunakan dalam penelitian yang akan datang karena telah memenuhi kriteria validitas alat ukur.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Instrumen Penelitian	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y_1	0,717	0,1663	Valid
	Y_2	0,682		Valid
	Y_3	0,560		Valid
	Y_4	0,522		Valid
	Y_5	0,713		Valid
	Y_6	0,651		Valid
	Y_7	0,614		Valid
	Y_8	0,757		Valid
	Y_9	0,592		Valid
	Y_{10}	0,626		Valid

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Hasil dari uji menunjukkan bahwa semua indikator dari Y_1 sampai Y_{10} memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai r tabel. Contohnya, Y_1 memiliki nilai 0,717; Y_2 mencapai 0,682; Y_8 mencatat 0,757 dan indikator lainnya juga berada di atas batas validitas yang ditentukan. Dengan demikian, semua item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan dianggap valid, sehingga bisa digunakan dalam analisis data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Management By-objectives (X1)

Tabel 6 Reliabilitas Management By-Objectives

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0,828 dengan jumlah item sebanyak 10 butir pernyataan. Nilai tersebut berada pada kategori reliabilitas tinggi, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas Reward Ekstrinsik (X2)

Tabel 7 Reliabilitas Reward Ekstrinsik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8 Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,842 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai ini mencerminkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian.

Analisis Hipotesis

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 9 Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.989	2.254		.882	.380
	MBO (X1)	.692	.061	.662	11.310	.000
	REWARD EKSTRINSIK (X2)	.282	.052	.321	5.478	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Rumus regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_{1X_1} + \beta_{2X_2} + \dots + \beta_{nX_n} + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

α (alpha) = Intersep (konstanta)

β_1 = Koefisien regresi variabel X1 (*Management By-Objectives*)

β_2 = Koefisien regresi variabel X2 (*Reward Ekstrinsik*)

X₁ = Variabel *Management By-Objectives*

X₂ = Variabel *Reward Ekstrinsik*

ϵ (epsilon) = Error term

Hasil dari output SPSS :

$$Y = 1,989 + 0,692 X_1 + 0,282 X_2$$

Dimana :

1. Konstanta (α) = 1,989

Jika *Management by-objective* dan *Reward Ekstrinsik* = 0, maka nilai Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 1,989 (meskipun ini hanya makna statistik, karena dalam kenyataannya nilai X jarang benar-benar nol).

2. $\beta_1 = 0,692$

Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *management by-objective* (MBO) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,692, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. $\beta_2 = 0,282$

Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *Reward Ekstrinsik* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,282, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel *Management by Objectives* (MBO) dan *Reward Ekstrinsik* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien regresi untuk variabel *management by-objective* (MBO) sebesar 0,692 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *management by-objective* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,692. Sementara itu, koefisien regresi *Reward Ekstrinsik* sebesar 0,282 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *reward ekstrinsik* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,282. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara parsial berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, kedua variabel independen secara simultan maupun parsial berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 10 Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T		Toleran	VIF
1	(Constant)	1.989	2.254		.882	.380		
	Management_By_ Objectives	.692	.061	.662	11.310	.000	.694	1.440
	Reward_Ekstrinsik	.282	.052	.321	5.478	.000	.694	1.440

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi linear berganda, diperoleh bahwa variabel *Management By Objectives* memiliki nilai t-hitung sebesar 11,310 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

Nilai t-tabel diperoleh dengan menggunakan rumus

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2}; n-k-1$$

Dengan :

$\alpha = 0,05$ (taraf signifikasi)

$n = 97$ (jumlah responden)

$k = 2$ (jumlah variabel independen)

Maka $df = 97-2-1 = 94$

Sehingga diperoleh :

$$t_{tabel}=0,025 ; 94=1,985$$

Karena nilai t-hitung dari kedua variabel lebih besar dari t-tabel (11,310 dan 5,478 > 1,985) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu management By-Objectives dan reward ekstrinsik, berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 11 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1962.183	2	981.091	163.008	.000 ^b
	Residual	565.755	94	6.019		
	Total	2527.938	96			

Sumber : Penulis, SPSS 25, 2025

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward_Ekstrinsik, Management_By_Objectives

Berdasarkan hasil analisis pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 163,008 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, berdasarkan tabel F dengan derajat bebas $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 94$ ($n - k - 1 = 97 - 2 - 1$), serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,44. Karena nilai F hitung (163,008) > F tabel (3,44) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *Management By Objectives* (X_1) dan *Reward Ekstrinsik* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima, sedangkan H_0 ditolak.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.776	.771	2.453	1.981

a. Predictors: (Constant), Reward_Ekstrinsik, Management_By_Objectives

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : penulis,, SPSS 25, 2025

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,776 mengindikasikan bahwa 77,6% variasi perubahan dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh *Reward Ekstrinsik* dan *Management by Objectives*. Angka ini tidak hanya mencerminkan kontribusi yang besar, tetapi juga menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel independen dan kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Management By-Objectives (MBO) dan Reward Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, khususnya mahasiswa pekerja generasi Z di Universitas Pertiwi dengan sampel 97 responden, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji regresi parsial (uji

t) menunjukkan bahwa variabel MBO memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 11,310 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sementara variabel Reward Ekstrinsik juga berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,478 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F-hitung sebesar 163,008 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menguatkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa pekerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa 77,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh MBO dan Reward Ekstrinsik, sementara sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. GUEPEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ>
- Handayani, L. T. (2022). *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif (Penelitian Kesehatan)*. PT.Scifintech Andrew Wijaya. <https://books.google.co.id/books?id=OYCyEAAAQBAJ>
- Harmen, H., Syahreza, D. S., Mahyundari, A., Indah, A. N., Septianislaus Togatorop, R., Sembiring, O., Handayani, M., Sinaga, P., & Putri, N. A. (2024). BEHAVIORALLY ANCHORED RATING SCALE DAN MANAGEMENT BY OBJECTIVES. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(2), 1190–1196. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i2.22517>
- Muhammad Rian Rizqi, Febyolla Presilawati, & Amelia Rahmi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. *Jurnal Sains Dan Ilmu Terapan*, 7(2), 219–231. <https://doi.org/10.59061/jsit.v7i2.914>
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=MRNkDwAAQBAJ>
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). THE INFLUENCE OF MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT AND FINANCIAL COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MARGA DWITAGUNA MANADO. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sri Puji Hartatik, S. E., & Dr. H. Iriani Ismail, Dra. , M. M. (2024). *Manajemen Kinerja* (U. T. Arsa, Ed.; Digital). Penerbit PT. Adab Indonesia Grup. <https://books.google.co.id/books?id=b1MgEQAAQBAJ>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. PENERBIT ;\IF;'\lrf;\ BAN DUNG.
- Sya'ban, R., Palupy, T. A., & Limalo, S. A. (2025). DAMPAK REWARD INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP MOTIVASI BELAJAR. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(4).
- Thabroni, G. (2023). *MBO (Management by Objectives): Definisi, Asas, Sifat, Sistem, Tahapan*. Serupa.Id.
- Umar, A., Mustofa, M., Fitria, D., & Jannah, A. (2020). Pengaruh Label Halal dan Tanggal Kadalursa Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sidomuncul. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66>
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Vierey, J., & Maisaroh, S. (2024). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA INSANI (SDI) DI YAYASAN PENDIDIKAN AN-NUR SERA TENGAH BLUTO SUMENEP. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 6(1).

- Widodo, A. T., & Yusuf, M. (n.d.). *PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN PT. VIOS TIRTA PERMATA*. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Zaqiyah, F. N. (2023). A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1).
- Zhafira Taufik, A., Muslimah, I., Amelia, D., Pendidikan Indonesia, U., & Ilmu Pendidikan, F. (2024). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat (JIPM)*, 02, 519–529. <https://doi.org/10.47233/jipm.v2i2>