

Pengaruh Hasil Evaluasi Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Internet Promosi

Joseph*

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
josephfebriyanto9@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima Maret 2025;
Perbaikan Maret 2025;
Diterima Maret 2025;
Tersedia online April 2025;

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hasil evaluasi dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Internet Promosi. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Ordinal kepada 104 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Sukses Internet Promosi. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji T, dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Kata kunci:

Digital Marketing
Iklan
Penilaian
Agency
Bonus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil evaluasi dan reward secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Uji T menunjukkan nilai thitung untuk masing-masing variabel lebih besar dari ttabel. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 88.1% mengindikasikan bahwa hasil evaluasi dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Tingginya pertumbuhan usaha-usaha baru saat ini, juga didorong dengan pesatnya perkembangan era teknologi yang di mana membuat persaingan usaha semakin tinggi, mewajibkan perusahaan untuk mampu membuat tujuan yang tepat dan terencana bagi keberlangsungan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan bukan hanya dari manajemen perusahaan saja, tetapi juga berasal dari sumber daya manusianya. Demi mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dan diperhitungkan, pentingnya perusahaan untuk mendorong karyawannya agar dapat memberikan kinerja terbaiknya dan menjadikan tujuan perusahaan sebagai tujuan utama.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan penting dilakukan rutin oleh perusahaan guna untuk menilai, meninjau, dan menentukan langkah selanjutnya dari hasil kerja yang diberikan karyawan selama ini. Evaluasi kinerja karyawan biasanya dilakukan dalam rentan waktu 3 bulan, 6 bulan, atau 1 tahun. Dengan adanya hasil dari evaluasi kinerja karyawan, perusahaan mampu mengetahui sudah sejauh mana progress dari pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan, menilai apakah kinerja karyawan selama ini berlangsung dengan efektif dan efisien ataupun sebaliknya. Selain itu, evaluasi juga digunakan untuk memberikan reward dari perusahaan kepada karyawan terhadap hasil kerjanya.

Reward bertujuan untuk mengapresiasi hasil kerja karyawan yang sudah berhasil mencapai target dalam langkah mewujudkan tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan belum dapat mencapai targetnya, perusahaan berhak memberikan tindakan lain berupa pelatihan karyawan ataupun lainnya.

PT. Sukses Internet Promosi adalah perusahaan yang bergerak di bidang periklanan sosial media atau biasa disebut Digital Agency, yang terletak di Ruko Edison no A8, Gading Serpong, Tangerang. Berdiri sejak tahun 2012 dengan sistem bayar berdasarkan hasil dan dari tahun pertama sudah dipercaya untuk menangani perusahaan Nasional dan Multinasional hingga kini menjadi mitra Facebook dan Google. Permasalahan yang terjadi pada PT. Sukses Internet Promosi adalah kurangnya pengevaluasian hasil kinerja karyawan yang membuat kurangnya pengukuran terhadap progress pencapaian tujuan perusahaan. Kurangnya pengevaluasian kinerja karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena tidak adanya apresiasi berupa reward dan tujuan mengapa karyawan bekerja pada perusahaan. Kurangnya semangat dan motivasi kerja disebabkan dengan tidak adanya apresiasi reward yang diberikan manajemen terhadap karyawan yang membuat karyawan demotivasi bekerja.

II. METODE

Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berjumlah 104 karyawan saya jadikan sampel untuk objek penelitian. Jumlah tersebut merupakan total dari karyawan tetap yang bekerja di PT. Sukses Internet Promosi (TheConversion).

Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menyebarkan setiap bulir pernyataannya menggunakan *google form*.

Teknik Analisis Data

Menguji data kuesioner dengan Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas Data, Uji T, Uji F, dan Uji Asumsi Klasik dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
1	HASIL EVALUASI	Validity	1. Karyawan melihat perusahaan menilai kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan 2. Karyawan mengakui standar kinerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan

			3. Penilaian target kinerja karyawan diberikan atas kesepakatan awal perusahaan dengan karyawan	
			Agreement	4. Karyawan menyetujui adanya penilaian standar kinerja yang dilakukan perusahaan
				5. Karyawan menyetujui adanya penilaian target kinerja yang dilakukan perusahaan
				6. Karyawan menyetujui dengan tindakan setelah evaluasi yang akan diambil perusahaan
			Realism	7. Karyawan sepakat terhadap target yang ditentukan perusahaan
				8. Karyawan sepakat dengan penilaian yang diadakan perusahaan
			Objective	9. Karyawan melihat penilaian dan hasilnya secara objektif tanpa dilebihkan atau dikurangi
				10. Karyawan mengetahui bahwa penilaian tidak dipengaruhi oleh pihak lain
				11. Karyawan mengetahui penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan dengan bias
				12. Karyawan mengetahui penilaian juga berdasarkan hasil dan cara karyawan bekerja sama

Sumber: (Saefullah, 2021)

3	REWARD	Penghargaan	1. Karyawan mengharapkan adanya penghargaan berupa sertifikat yang diberikan perusahaan
			2. Karyawan menghargai adanya penghargaan sebagai salah satu bentuk apresiasi atas kinerjanya
		Prestasi kerja	3. Karyawan merasa senang jika kinerjanya yang baik dianggap sebagai prestasi oleh perusahaan
		Kesejahteraan sosial	4. Karyawan mengharapkan adanya jaminan-jaminan yang menunjang kesejahteraannya
			5. Karyawan mengharapkan adanya bonus berupa materi yang diberikan perusahaan
		Kepastian kerja	6. Karyawan menginginkan adanya reward yang pasti dari hasil kinerja yang dicapai
		Jenjang karir	7. Karyawan menghargai adanya promosi dari perusahaan
			8. Karyawan mengharapkan adanya dukungan dari perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuannya
		Lingkungan kerja	9. Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman
			10. Karyawan mengharapkan adanya hubungan baik antara perusahaan dan karyawan
		Fasilitas kerja	11. Karyawan mengharapkan adanya peningkatan fasilitas untuk menunjang pekerjaan

			12. Karyawan menghargai fasilitas-fasilitas baru untuk mempercepat pekerjaan karyawan
Sumber: (Revansyah Valleri Akbar & Herudini Subariyanti, 2023)			
4	KINERJA KARYAWAN	Kualitas	1. Karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal
			2. Karyawan dapat mencapai target pencapaian yang sudah ditetapkan
			3. Karyawan dapat memberikan ide-ide baru dalam kinerjanya
		Kuantitas	4. Karyawan mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan
			5. Karyawan bersedia menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan
		Ketepatan Waktu	6. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu
			7. Karyawan bersedia mengambil jam lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
			8. Karyawan mampu datang ke kantor dengan tepat waktu
			9. Karyawan mampu mencapai target kerja dengan tepat waktu
		Efektivitas	10. Karyawan mampu bekerja dengan efektif
			11. Karyawan mampu meminimalisir mengerjakan hal lain di luar tugas yang diberikan
		Kemandirian	12. Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan tugasnya
Sumber: Robbins (2015) dalam (Yulianto 2020, 9)			

III. HASIL

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Hasil Evaluasi (X1)	0.964	Reliabel
2.	Reward (X2)	0.961	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Dari hasil pengujian Reliabilitas, variable Hasil Evaluasi (X1), Reward (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6

Tabel 3. Uji Validitas Reliabel

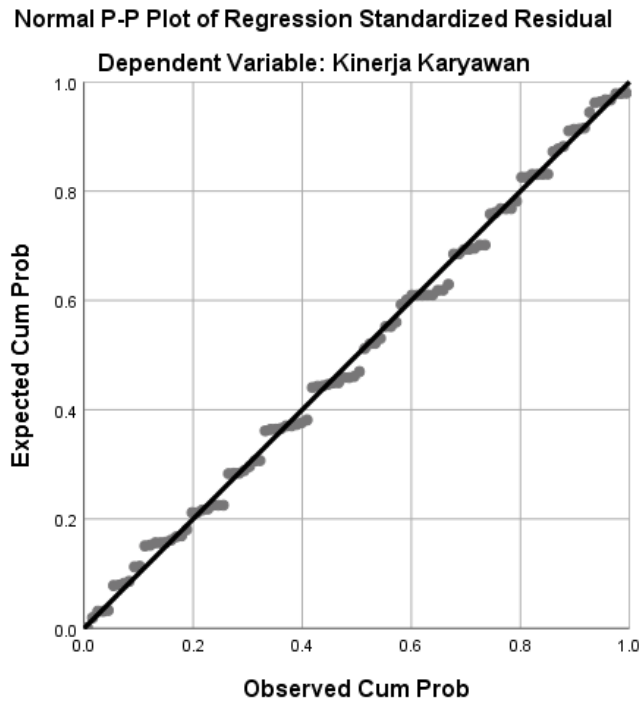
Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Hasil Evaluasi (X1)			
Karyawan melihat perusahaan menilai kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan	0.850	0.192	VALID
Karyawan mengakui standar kinerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan	0.843		
Penilaian target kinerja karyawan diberikan atas kesepakatan awal perusahaan dengan karyawan	0.852		
Karyawan menyetujui adanya penilaian standar kinerja yang dilakukan perusahaan	0.843		
Karyawan menyetujui adanya penilaian target kinerja yang dilakukan perusahaan	0.860		
Karyawan menyetujui dengan tindakan setelah evaluasi yang akan diambil perusahaan	0.833		
Karyawan sepakat terhadap target yang ditentukan perusahaan	0.848		
Karyawan sepakat dengan penilaian yang diadakan perusahaan	0.824		
Karyawan melihat penilaian dan hasilnya secara objektif tanpa dilebihkan atau dikurangi	0.819		
Karyawan mengetahui bahwa penilaian tidak dipengaruhi oleh pihak lain	0.837		
Karyawan mengetahui penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan dengan bias	0.846		
Karyawan mengetahui penilaian juga berdasarkan hasil dan cara karyawan bekerja sama	0.868		
Variabel Reward (X2)			
Karyawan mengharapkan adanya penghargaan berupa sertifikat yang diberikan perusahaan	0.838	0.192	VALID
Karyawan menghargai adanya penghargaan sebagai salah satu bentuk apresiasi atas kinerjanya	0.846		
Karyawan merasa senang jika kinerjanya yang baik dianggap sebagai prestasi oleh	0.823		

perusahaan			
Karyawan mengharapkan adanya jaminan-jaminan yang menunjang kesejahteraannya	0.877		
Karyawan mengharapkan adanya bonus berupa materi yang diberikan perusahaan	0.837		
Karyawan menginginkan adanya reward yang pasti dari hasil kinerja yang dicapai	0.855		
Karyawan menghargai adanya promosi dari perusahaan	0.821		
Karyawan mengharapkan adanya dukungan dari perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuannya	0.813		
Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman	0.825		
Karyawan mengharapkan adanya hubungan baik antara perusahaan dan karyawan	0.842		
Karyawan mengharapkan adanya peningkatan fasilitas untuk menunjang pekerjaan	0.857		
Karyawan menghargai fasilitas-fasilitas baru untuk mempercepat pekerjaan karyawan	0.839		
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal	0.859	0.192	VALID
Karyawan dapat mencapai target pencapaian yang sudah ditetapkan	0.832		
Karyawan dapat memberikan ide-ide baru dalam kinerjanya	0.847		
Karyawan mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan	0.858		
Karyawan bersedia menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan	0.872		
Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0.867		
Karyawan bersedia mengambil jam lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0.864		
Karyawan mampu datang ke kantor dengan tepat waktu	0.852		
Karyawan mampu mencapai target kerja dengan tepat waktu	0.865		
Karyawan mampu bekerja dengan efektif	0.823		
Karyawan mampu meminimalisir mengerjakan hal lain di luar tugas yang diberikan	0.873		

Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan tugasnya	0.835		
---	-------	--	--

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Gambar 1. Uji Normalitas Dengan Probability Plot



Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Berdasarkan analisis diagram normal probability plot, dapat disimpulkan kalau bentuk regresi yang diteliti ini sesuai asumsi normalitas karena pada gambar terlihat adanya titik-titik dari data yang penyebarannya mendekati garis diagonal dan juga penyebaran titik-titik data tersebut mengikuti garis diagonal.

Tabel 4. Uji Normalitas Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00637328
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.054
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji bersifat normal.

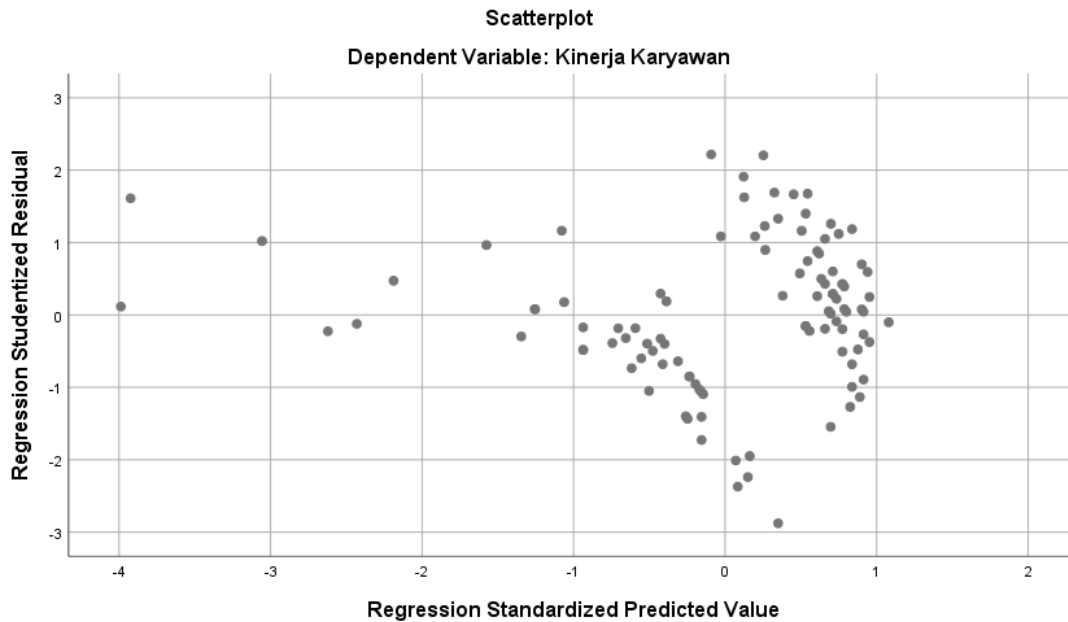
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.292	3.424
	X2	.292	3.424

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel Hasil Evaluasi (X1), Reward (X2) memiliki nilai Tolerance masing-masing 0.292 (X1) dan 0.292 (X2). Dengan artian bahwa semua nilai Tolerance lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF masing-masing 3.424 (X1) dan 3.424 (X2). Dengan artian bahwa semua nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka tidak adanya multikolinieritas pada tiap variabel yang diuji.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot



Tabel 6. Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.507	1.748		.290	.772
	Lingkungan Kerja	.561	.065	.545	8.648	.000
	Kompensasi	.452	.066	.434	6.890	.000

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, berikut hasil ujinya:

1. Nilai signifikan t pada tabel untuk variabel Hasil Evaluasi menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$, artinya variabel Hasil Evaluasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai signifikan t pada tabel untuk variabel Reward menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$, artinya variabel Reward memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.883	.881	3.24083
a. Predictors: (Constant), Hasil Evaluasi, <i>Reward</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel mengenai Model Summary. Tabel tersebut menunjukkan bahwa pada kolom Adjusted R Square menunjukkan besarnya pengaruh Hasil Evaluasi (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sukses Internet Promosi sebesar 88.1% sedangkan (100% - 88.1% = 11.9%) dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. Adjusted R Square memiliki nilai kisaran pada angka 0 sampai 1, karena angka Adjusted R Square di tabel sebesar 0,881 yang berarti hubungan Hasil Evaluasi (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sukses Internet Promosi 88.1%.

Tabel 8. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8001.352	2	4000.676	380.908	.000 ^b
	Residual	1060.802	101	10.503		
	Total	9062.154	103			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Hasil Evaluasi, <i>Reward</i>						

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji simultan atau uji F di atas, angka signifikan f menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$, artinya secara simultan, semua variabel bebas yakni, Hasil Evaluasi dan Reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan, pengujian, dan analisa dapat ditarik kesimpulan mengenai “Hasil Evaluasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Internet Promosi” diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan t secara parsial memiliki t hitung yang menunjukkan bahwa hasil evaluasi pada PT. Sukses Internet Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($8.648 > (1.98397)$) lalu hasil probabilitasnya $(0,00) < (0,05)$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti adanya hubungan positif dan signifikan antara hasil evaluasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

2. Hasil perhitungan t secara parsial memiliki t hitung yang menunjukkan bahwa evaluasi pada PT. Sukses Internet Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($6.890 > (1.98397)$) lalu hasil probabilitasnya $(0,000) < (0,05)$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti adanya hubungan positif dan signifikan antara reward (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

3. Hasil perhitungan f secara simultan memiliki f hitung yang menunjukkan bahwa pengawasan, evaluasi, dan umpan balik pada PT. Sukses Internet Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($380.908 > (2.70)$) lalu hasil probabilitasnya $(0,00) < (0,05)$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti adanya hubungan positif dan signifikan antara Hasil Evaluasi (X_1) dan Reward (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Astuti, V., & Damayanti, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(3), 1–11. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3.780>
- Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., M. S. (2020). Evaluasi Kinerja SDM.
- Handayani. (2020). Bab III Metode Penelitian. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Heksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. Pertama. Diedit Oleh S. Catur. Bogor: Halaman Moeka Publishing.
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1–11.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4).
- Miftahul Jannah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. 148.
- Panjaitan, M. S., Siahaan, Y. V., Rangkuti, D. A., Zega, S. R., & Br Ginting, B. (2023). Pengaruh Evaluasi Kerja, Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan Pt.Nutrihub Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 225–2246. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6536>
- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Revansyah Valleri Akbar, & Herudini Subariyanti. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.

Sentosa, A., & Pujiarti,) *. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Hippo Prima Plast. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–11. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>

Siti Hafidhah. (2022). Pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank (studi pada pt. Bank aceh syariah cabang blangpidie). 9, 356–363.

Utara. (2019). Bab ii uraian teoritis 2.1. Universitas Sumatera, 15–34.

Yulia, Y. (2019). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. *Repositori STEI*, 2007, 45–61.

Yulianto, B. (2020). Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. *Scopindo Media Pustaka*.

Zulaikha Ayu Fitaria, Z. B. (2014). Pengaruh Umpan Balik Dan Insentif Terhadap Pemberdayaan Auditor Internal Pemerintah Serta Implikasinya Terhadap Motivasi Dan Kinerja. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(Volume 3, Nomor 2, Tahun 2014), 213–225.