

**PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK. CABANG SIDOARJO UNIT TROPODO**

Oleh :

FEBRYAN RIZKI PRAKOSO (17210599)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa penerapan e-kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja yang akan mendorong sistem kerja dan kinerja karyawan, yakni tentang Pengaruh Penerapan E-Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Unit Tropodo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability* atau dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Unit Tropodo sebanyak 30 orang. Alat Uji yang digunakan untuk pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan secara parsial dan simultan yaitu menunjukkan bahwa secara parsial E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, menunjukkan bahwa secara parsial *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, menunjukkan bahwa secara simultan E-Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : E-Kinerja, Reward, Punishment, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine that the application of E-Performance, Reward, and Punishment to Performance that will encourage the work system and employee performance, namely the Effect of the Implementation of E-Kinerja, Reward, and Punishment on Employee Performance PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tropodo Unit Sidoarjo Branch. This study uses quantitative research and sampling techniques, namely non-probability or by distributing questionnaires to employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Sidoarjo Branch Tropodo Unit as many as 30 people. The test equipment used for data processing using SPSS version 26 software. After testing the proposed hypothesis, the results of research data analysis that have been carried out partially and simultaneously show that partially E-Performance have a significant effect on Performance, indicating that partially Reward have a significant effect on Performance, indicating that partially Punishment have a significant effect on Performance, indicating that simultaneously E-Performance, Reward, and Punishment have a significant effect on Performance.

Keywords : E-Performance, Reward, Punishment, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat krusial di masa perekonomian yang sulit ini untuk pengembangan aktivitas komersial bermutu tinggi dan kelangsungan operasi Perusahaan untuk jangka panjang. Oleh sebab itu, BRI menganggap sumber daya manusia, serta mitra kerja, sebagai faktor terpenting dalam pertumbuhan perusahaan. Sebagai fungsi utama, seluruh tahapan rekrutmen sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi merupakan investasi untuk kinerja masa depan. Sedangkan selaku mitra, berarti pengaturan sumber daya manusia diutamakan pada relasi timbal balik, yang berarti kedua pihak sama-sama diuntungkan. Melalui pertimbangan minat, keterampilan, manajemen kinerja yang adil, bakat karyawan serta, jalur karir yang jelas, dan insentif moneter yang menarik, perbaikan keahlian bisa dicapai. Karyawan akan lebih terdorong guna melakukan yang terbaik di tempat kerja sebagai hasilnya. BRI kemudian akan memiliki jaringan sumber daya manusia yang amat bermutu dan sanggup beroperasi dengan sukses, efisien, dan produktif. Ini menghasilkan kondisi win-win

bagi seluruh pihak terkait. Oleh karena itu, BRI tetap mengutamakan perlunya pengembangan pelatihan yang berjenjang dan terorganisir pada semua level SDM, serta terus melakukan program pengembangan kompetensi secara individu maupun kelompok. (Laporan Tahunan BRI, 2018:319).

BRI memprioritaskan laju pertumbuhan dan pemerataan keterampilan di tengah meningkatnya persaingan dan kebutuhan perusahaan. Selain itu, Bank telah mencanangkan tujuan untuk tahun 2018, yaitu Membangun dan Mewujudkan Employee Value Proposition yang Menarik. "Home to the Best Talent" adalah tujuan Bank untuk tahun 2022. Pernyataan misi ini sejalan dengan tujuan tersebut dan perubahan Bank. Pada tahun 2018, fokus pengaturan *human capital* akan dilakukan pada penyempurnaan aturan *human capital*, penyebaran program pengembangan karir, penerapan *talent management system*, fokus pada sistem performance appraisal, dan penetrasi budaya organisasi bagi seluruh karyawan, yang kesemuanya akan berpedoman pada tujuan itu. Kami telah melakukan inovasi dan terobosan pada faktor pengaturan *human capital* di tahun 2018, diantaranya penyempurnaan sistem manajemen kinerja online (SMK), dimana sasaran individu dilakukan secara otomatis terutama di bagian pemasaran BRI, sehingga dapat dengan mudah dipantau oleh masing-masing individu. Operasi pada proses bisnis di bidang human capital ini juga dilakukan dengan menggunakan aplikasi BRISTARS, yang berbasis web/software dan bisa dijangkau oleh semua pekerja. BRI telah mendapatkan akreditasi ISO 9001:2015 diperuntukkan manajemen mutu di sektor SDM yang meliputi komunikasi, pengaturan data, penyediaan ganti rugi dan subsidi dengan memanfaatkan pelayanan berbasis teknologi yang akurat, tepat, dan cepat (Laporan Tahunan BRI, 2018:61).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Frase manajemen dan sumber daya manusia digabungkan guna membentuk MSDM (Istiantara, 2019:94). Manajemen yakni seni memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan baik dan cepat demi meraih suatu target. MSDM yakni disiplin ilmu dan seni memroses fungsi tenaga kerja supaya berhasil dan berdaya guna dalam mendorong perusahaan, pekerja, dan masyarakat menggapai sasarannya, sebagaimana didefinisikan Hasibun (2016) dalam Istiantara (2019: 94).

E-kinerja

E-performance sebagaimana dikemukakan Rafita, Setyanti, dan Farida (2019) merupakan aplikasi buatan yang bertujuan untuk segera mengamati dan menganalisis kinerja karyawan melalui input data pekerjaan sehari-hari ke dalam web/software dan memperoleh izin dari atasan. Wahyuni (2020:153) mengungkapkan, pemerintah dapat menggunakan aplikasi atau sistem informasi berbasis web yang merupakan salah satu jenis adopsi *e-government*, dengan kemajuan teknologi saat ini. Penilaian kinerja berbasis teknologi dapat membantu menghemat biaya administrasi dan operasional sekaligus meningkatkan efektivitas dan efisiensi penilaian.

Reward

Reward yakni salah satu pendekatan untuk menciptakan perubahan dan mendongkrak keberhasilan mereka, menurut Fitri, Ludigdo, dan Djamhuri (2013) dalam Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019:58). Imbalan yakni insentif, hadiah, penghargaan, atau insentif lain yang digunakan untuk memotivasi orang agar bekerja lebih keras untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja mereka saat ini. *Reward* digambarkan sebagai tanda terima kasih yang diberikan oleh

seseorang atau kelompok untuk pencapaian tertentu, umumnya dalam bentuk barang atau kata-kata.

Punishment

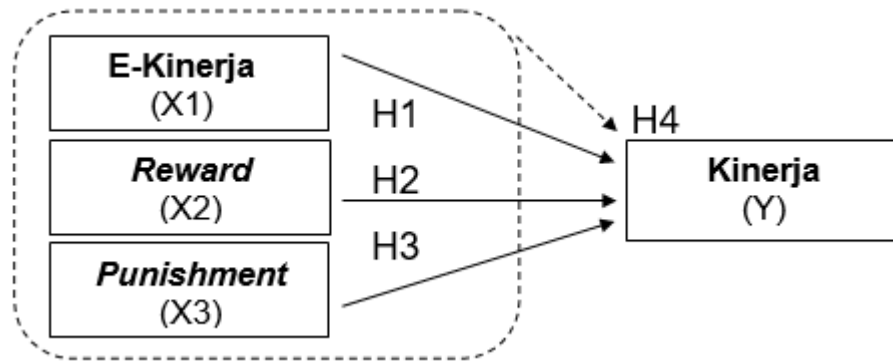
Punishment adalah sejenis pembalasan yang digunakan terhadap pekerja yang berbuat salah atau lalai di tempat kerja. Mangkunegara (2015) dalam Suparmi, Septiawan (2019: 55) mengungkapkan, *punishment* adalah salah satu bentuk balas dendam yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja personel pelanggar, menegakkan aturan yang relevan, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagaimana diungkapkan Mangkunegara (2015) dalam Suparmi, Septiawan (2019:54), merupakan konsekuensi pekerja yang melaksanakan aktivitasnya dengan kualitas dan kuantitas sebagaimana tanggung jawab yang diberikan. Mangkuprawira (2011) dalam Suparmi, Septiawan (2019: 54) mengungkapkan, unsur-unsur berikut bisa memengaruhi kinerja pekerja:

1. Aspek individu mencakup pengetahuan, keterampilan, bakat, kepercayaan diri, dorongan, dan pengabdian setiap karyawan.
2. Aspek kepemimpinan, seperti kemampuan manajer dan pemimpin tim untuk menyediakan saran, semangat, dan instruksi pada pekerja.
3. Aspek kelompok, seperti tingkat dukungan dan kegembiraan rekan kerja, kepercayaan anggota kelompok satu sama lain, dan kohesi dan kedekatan anggota kelompok.
4. Aspek sistem, seperti sistem kerja organisasi, sarana dan prasarana kerja, serta prosedur organisasi dan budaya kinerja pekerja.
5. Aspek kontekstual (situasi), seperti tekanan eksternal dan internal serta perubahan lingkungan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

H1 : Diduga memiliki pengaruh signifikan secara parsial dari variabel e-kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Unit Tropodo.

H2 : Diduga memiliki pengaruh signifikan secara parsial dari variabel *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Unit Tropodo.

H3 : Diduga memiliki pengaruh signifikan secara parsial dari variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Unit Tropodo.

H4 : Diduga memiliki pengaruh signifikan secara simultan dari variabel e-kinerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Unit Tropodo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini termasuk dalam kategori studi eksplanatori, yang mengeksplorasi keterkaitan antara berbagai variabel melalui pengujian hipotesis dan menjelaskan

hubungan sebab akibat. Teknik penelitian kuantitatif lebih metodis, terorganisir, terstruktur, dan transparan dari awal hingga akhir studi, dan tidak terpengaruh oleh situasi lapangan (Hardani, 2020: 238). Dampak penggunaan e-kinerja, *reward*, dan *punishment* pada kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Personil Tropodo Unit Cabang Sidoarjo diperiksa dalam studi ini.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ditemukan yakni area umum, yang mencakup objek/subjek dengan jumlah dan mutu tertentu yang dipilih peneliti guna diteliti dan dibuat simpulannya. Pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Tropodo Cabang Sidoarjo merupakan target demografi dari penelitian ini. Berdasarkan statistik saat ini, jumlah pekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo tahun 2021 mungkin sebanyak 30 karyawan.

Populasi diwakili oleh sampel (bagian atau perwakilan dari populasi yang diselidiki). Bila digunakan sebagai sumber data, sampel penelitian yakni sebagian dari populasi yang dapat mencerminkan populasi secara utuh. Pendekatan sensus digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang dipergunakan peneliti pada studi ini.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen berupa kuesioner dipergunakan guna pengumpulan data studi ini. Hardani (2020:406) mengatakan bahwa checklist dan skala penilaian sering digunakan dalam survei. Alat ini membantu dalam penyederhanaan dan perhitungan perilaku dan sikap responden. Daftar periksa yakni daftar kualitas, tindakan, atau hal lain yang diselidiki oleh peneliti. Hanya memverifikasi apakah setiap item dalam daftar hadir, diamati, dan akurat, atau sebaliknya, dari perspektif peneliti atau peserta survei. Ketika suatu perilaku harus dinilai, skala penilaian lebih efektif, umumnya memanfaatkan skala Likert.

METODE ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Penyelidikan yang berusaha menilai dampak satu variabel atas variabel lain dikenal sebagai analisis regresi linier berganda. Variabel yang membawa dampak dikenal sebagai variabel bebas (variabel independen) pada analisis regresi, sedangkan variabel yang terkena dampak dikenal sebagai variabel terikat (variabel dependen). Tujuan regresi linier berganda yakni guna melihat apakah ada keterkaitan antara e-kinerja (X_1), *reward* (X_2), dan *punishment* (X_3) pada kinerja pegawai (Y).

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Uji t hanya memperlihatkan seberapa banyak satu variabel bebas menguraikan varians pada variabel terikat itu sendiri. Membandingkan skor statistik t sepanjang momen krisis. Jika estimasi statistik $t >$ skor tabel, kami mengadopsi hipotesis alternatif bahwasanya setiap variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara mandiri. Sebelum melangsungkan perbandingan, peneliti mesti menentukan skor t tabel, diikuti dengan rumus $(\text{Sig}/2; N - K)$, yang menyatakan skor signifikan (0,05 persen), N =jumlah sampel, dan K =jumlah variabel X dan Y . Temuan dari angka-angka ini dipergunakan guna panduan menemukan ataupun mengamati skor tabel F pada tabel statistik distribusi skor F (<https://semestapsikometrika.com>).

Uji F dilangsungkan guna mengevaluasi kelayakan data, sebagaimana dikemukakan Sujarweni (2018:141). Aturan pengambilan keputusan uji F yakni ketika skor Sig. $<0,05$ maka hipotesis disetujui. Apabila skor Sig. $>0,05$ maka hipotesis tidak disetujui.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	β	Std. Error	Beta
(Constant)	16.874	4,051	
E-Kinerja	0,056	0,234	0,57
Reward	0,358	0,206	0,332
Punishment	0,347	0,221	0,336

1. Apabila tidak terdapat e-kinerja, *reward*, atau *punishment*, maka rata-rata kinerja pegawai yakni 16.874.
2. Untuk setiap unit tambahan X1 (e-kinerja), kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0,056 unit. Dengan premis bahwasanya semua faktor lain tetap konstan, apabila implementasi e-kinerja mengalami kenaikan unit, kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0,056 unit.
3. Untuk setiap tambahan unit X2 (*reward*), kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0,358 unit. Apabila implementasi insentif dikenakan kenaikan satu unit, kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0,358 unit, asalkan semua faktor lainnya tetap konstan.
4. Untuk setiap tambahan unit X3 (*punishment*), kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0,347 unit. Apabila jumlah hukuman ditingkatkan menjadi 0,347 unit, kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0,347 unit, asalkan semua faktor lainnya tetap konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Variabel	Nilai t		Nilai Signifikan	
	t hitung	t tabel	Sig.	Kriteria Sig.
E-Kinerja (X1)	2,875	2,056	0,008	0,05
Reward (X2)	3,073	2,056	0,005	0,05
Punishment (X3)	3,144	2,056	0,004	0,05

1. Uji-t faktor e-kinerja (X1) pada kinerja (Y) menghasilkan t hitung = 0,239 dan t tabel = 2,056. Penggunaan e-kinerja tidak berdampak substansial dikarenakan skor t hitung $0,239 >$ skor t tabel 2,056 atau skor sig t $0,813 >$ 0,05. Ini menunjukkan bahwasanya H0 disetujui dan H1 tidak disetujui, memungkinkan peneliti guna menariik simpulan bahwasanya kinerja pegawai berdampak kecil pada implementasi e-kinerja.
2. Uji-t faktor *reward* (X2) dan kinerja (Y) masing-masing menghasilkan t hitung = 1,742 dan t tabel = 2,056. Implementasi *reward* tidak berdampak substansial dikarenakan skor t hitung $1,742 >$ skor t tabel 2,056 atau skor sig t $0,093 >$ 0,05. Ini menunjukkan bahwasanya H0 disetujui dan H1 tidak disetujui, sehingga peneliti bisa menarii simpulan bahwasanya implementasi *reward* berdampak kecil pada kinerja pegawai.
3. Uji t variabel punishment (X3) pada variabel kinerja (Y) menghasilkan t hitung = 1,575 dan t tabel = 2,056. Implementasi *punishment* tidak berdampak substansial dikarenakan skor t hitung $1,575 >$ skor t tabel 2,056 atau skor sig t $0,127 >$ 0,05. Ini menunjukkan bahwasanya H0 disetujui dan H1 tidak disetujui, sehingga peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya implementasi *punishment* berdampak kecil pada kinerja pegawai.

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	66,897	3	22,299	5,002	0,007 ^b
Residual	115,903	26	4,458		
Total	182,800	29			

1. Skor F hitung Ini adalah 5.002 sesuai perbandingan skor F yang dihitung dengan skor F tabel. Peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya hipotesis disetujui dikarenakan skor F hitung yakni $5,002 > F \text{ tabel } 2,92$. Ini menyiratkan bahwasanya e-kinerja (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) semuanya memengaruhi kinerja (Y) pada saat yang sama.
2. Skor signifikansi yakni 0,007^b sesuai skor signifikansi. Peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya hipotesis disetujui dikarenakan skor sig. $0,007^b < 0,05$ probabilitas. Ini menyiratkan bahwasanya e-kinerja (X1), *reward* (X2), dan *punishment* (X3) semuanya memengaruhi kinerja (Y) pada saat yang sama.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penerapan E-Kinerja Pada Kinerja

Peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya secara parsial e-kinerja tidak memiliki dampak yang berarti pada kinerja pegawai sesuai temuan uji hipotesis. Hal ini kemungkinan dikarenakan sistem e-kinerja masih terbilang baru. Apabila dikerjakan dengan benar dan bertanggung jawab, e-kinerja dapat membantu pegawai melakukan yang terbaik.

Pengaruh Penerapan *Reward* Pada Kinerja

Peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya pemberian *reward* secara parsial tidak mengandung dampak yang berarti pada kinerja pegawai sebagaimana temuan uji hipotesis. Hal ini kemungkinan dikarenakan pemberian

insentif 3 bulan sekali. Apabila *reward* diberikan tepat waktu dan sesuai, bisa memotivasi pegawai supaya bekerja dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh Penerapan *Punishment* Pada Kinerja

Peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya penggunaan *punishment* tidak memiliki dampak yang berarti pada kinerja pegawai sebagaimana temuan uji hipotesis. Kemungkinan hukuman untuk personil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo terlalu ketat. Jika *punishment* agak dikurangi kemungkinan akan mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Pengaruh Penerapan E-Kinerja, *Reward* dan *Punishment* Pada Kinerja Secara Simultan

Peneliti bisa menarik simpulan, sebagaimana temuan uji hipotesis, bahwasanya menggabungkan e-kinerja, *reward*, dan *punishment* memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasanya pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo mampu menaikkan kinerjanya secara bersamaan (simultan). Ketika e-kinerja, *reward*, dan *punishment* diterapkan secara bersamaan, sistem kerja dan kinerja pegawai akan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Sebagaimana pengujian hipotesis, peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya variabel e-kinerja (X1) secara parsial tidak berdampak substansial pada variabel kinerja pegawai (Y) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo (H1 ditolak).
2. Sebagaimana pengujian hipotesis, peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya variabel *reward* (X2) secara parsial tidak berdampak substansial

pada variabel kinerja pegawai (Y) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo (H2 ditolak).

3. Sebagaimana pengujian hipotesis, peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya variabel *punishment* (X3) secara parsial tidak berdampak substansial pada variabel kinerja pegawai (Y) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo (H3 ditolak).
4. Sebagaimana pengujian hipotesis, peneliti bisa menarik simpulan bahwasanya variabel e-kinerja (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3) secara simultan berdampak substansial pada variabel kinerja pegawai (Y) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tropodo Cabang Sidoarjo (H4 disetujui).

Saran

1. Berdasarkan variabel penelitian
 - a. E-Kinerja masih tergolong baru, alangkah baiknya untuk terus mengoptimalkan penggunaannya sehingga mampu mempermudah dan mempercepat kinerja karyawan.
 - b. Pemberian *reward* diberikan setiap 1 bulan sekali agar menimbulkan semangat kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Peraturan seperti terlambat absensi atau tidak absen sebaiknya diberikan toleransi sedikit setiap bulannya.
2. Korporasi wajib menjaga dan memperbaiki implementasi *reward* dikarenakan variabel *reward* berdampak dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, antara lain dengan menawarkan insentif dan kemungkinan kenaikan pangkat pada pekerja yang berhasil sehingga kinerja pegawai naik.
3. Karena studi ini hanya memakai tiga variabel bebas yang memengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti selanjutnya dinantikan dapat menambahkan lebih banyak lagi variabel bebas sehingga dapat ditentukan variabel apa saja

yang berdampak substansial pada kinerja pegawai. secara simultan dan parsial.

4. Karena hanya 30 sampel yang dipergunakan pada studi ini, diharap peneliti selanjutnya dapat melangsungkan studi dengan ukuran sampel yang lebih besar, sehingga memungkinkan lebih banyak respon guna menilai kekuatan dan kelemahan variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani, 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa*, Journal Of Applied Business Administration, Vol. 2, No. 2.
- Agus, M. dan B. P. Ramadhani, 2018, *four possible rewards (or punishments) for innovation – their effect on the employee on the Bursa Efek Indonesia*, Problems and Perspectives In Management, Vol. 16, Issue 2.
- PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., 2018, *Laporan Tahunan BRI 2018*, Perpustakaan BRI.
- PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk, *Profil Perusahaan*, <https://www.bri.co.id> (diakses tanggal 13 Juli 2021).
- Dedik Tri Istiantara, 2019, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia*, Jurnal Perkeretaapian Indonesia, Vol. 3, No. 2.
- Dwi Rafita, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Lilik Farida, 2019, *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi*, E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol. 6, No. 1.
- Ema Nurhayati, 2017, *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No. 2.
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Penerbit Pustaka Ilmu.
- Rizki Ayu Pramesti, Sofia A, Wehelmina Rumawas, 2019, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*, Jurnal Adminstrasi Bisnis, Vol. 9, No. 1.
- Rumus Statistik, *Pengujian Hipotesis*, <https://www.rumusstatistik.com> (diakses tanggal 25 Juli 2021).
- Semesta Psikometrika, *Kategorisasi Data Penelitian Dengan SPSS*, <https://semestapsikometrika.com> (diakses tanggal 20 Juli 2021).

- Sisi Wahyuni, 2020, *Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Pendidikan Tentang Ilmu Sosial, Vol. 4, No. 2.
- SPSS Indonesia, *Olahan Data Statistik Dengan SPSS*, <https://spssindonesia.com> (diakses tanggal 20 Juli 2021).
- Suparmi, V. Septiawan, 2019, *Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*, Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, Vol. 8, No. 1.
- V. Wiratna Sujarweni, 2018, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, Pendekatan Kuantitatif*, Penerbit Pustakabarupress.
- Walters T. Ngwa, Bamidele S. Adeleke, Ladoke Akintola, Emmanuel K. Agbaeze, Nwanneka C. Ghasi, Benedict O. Imhanrenialena, 2019, dengan judul *effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of cameroon*, Academy of Strategic Management Journal, Vol. 18, Issue 3.