

## Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aquafarm Nusantara

Liska Febrianti, Marliyah, Nur Rahmadi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[liskafebrianti31@gmail.com](mailto:liskafebrianti31@gmail.com), [marliyah@uinsu.ac.id](mailto:marliyah@uinsu.ac.id), [nurahmadi@uinsu.ac.id](mailto:nurahmadi@uinsu.ac.id)

### ABSTRACT

*As implemented by PT Aquafarm Nusantara, which offers cash and salary bonuses to workers who meet production goals. The organization's prize framework depends on assessing representative execution, with the expectation that giving honors to all workers will rouse them to work better. PT. Aquafarm Nusantara is a company that raises and cares for fish. Better Normally Tilapia, which is created for homegrown and global business sectors, is the organization's top notch item. PT. Aquafarm Nusantara employs registered representatives from nearby cities in its operations in North Sumatra and Central Java. considering the repercussions of the meeting with HRD that was led by a scientist at PT. Aquafarm Nusantara has various issues, including numerous workers who keep on overlooking organization approaches. as well as the quantity of representatives whose result isn't as per organization objectives. This happened in light of the fact that PT Aquafarm Nusantara representatives didn't grasp the reason for giving approvals and cautioning letters to rouse them to work on their exhibition, and a few workers were careless and believed the approvals and cautioning letters to be minor, bringing about a lessening in the nature of execution. representative execution. Thus, authorizations and admonitions gave by HRD couldn't stop representatives. Scientists are keen on taking the title "The Impact of Remunerations and Work Inspiration on Representative Execution at PT Aquafarm Nusantara" by taking a gander at the issues referenced previously).*

**Keywords:** reward, work motivation, employee performance

### ABSTRAK

Pekerja adalah aset fundamental dari asosiasi dan berperan penting dalam asosiasi, terutama sebagai otak, koordinator, dan pengontrol kegiatan hierarkis. Hasil kerja standar, target, atau tujuan atau tindakan yang telah ditentukan sebelumnya yang telah ditetapkan secara umum adalah contoh pelaksanaan seorang wakil, yang merupakan hasil atau tingkat kemajuan seorang wakil secara umum selama periode tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan hasilnya. yang mungkin berbeda. Tingkat pelaksanaan delegasi yang rendah berdampak buruk pada organisasi, misalnya pekerjaan yang mengantuk, tidak mencapai target produksi, tidak adanya pelaksanaan pekerjaan dan disiplin yang representatif. Hal ini dapat terjadi karena beberapa alasan, seperti bagaimana kondisi para wakil yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan kerja organisasi dan pedoman organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan penggambaran. Ada 1275 pekerja dalam tinjauan ini, dengan contoh lengkap 100. Selain itu, pemeriksaan data yang digunakan adalah pemeriksaan ulang langsung

yang banyak. Tabel koefisien assurance menunjukkan bahwa pemeriksaan R Square berbagai relaps langsung adalah 0,339 atau 33,9%. Hal ini menyatakan bahwa 33,9% faktor bebas (penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (agen pelaksana).

Kata kunci: reward, inspirasi kerja, eksekusi representative

## **PENDAHULUAN**

SDM selalu dibutuhkan oleh setiap organisasi, baik organisasi kecil maupun organisasi besar. Terlepas dari kenyataan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi perusahaan, mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Aset manusia para eksekutif adalah ilmu dan keahlian dalam menangani koneksi dan pekerjaan angkatan kerja dengan cara yang mahir dan sukses sehingga tujuan organisasi, perwakilan, dan area lokal tercapai (Pandi, 2018).

Perwakilan adalah sumber daya utama organisasi dan memainkan peran penting dalam organisasi, yaitu sebagai akademisi, penyelenggara, dan pengatur kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, perwakilan membutuhkan inspirasi untuk bekerja lebih mantap. Karyawan harus lebih memperhatikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan karena signifikansinya bagi bisnis (Agung, 2015).

Pelaksanaan perwakilan adalah hasil atau tingkat kemajuan perwakilan secara umum selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan hasil yang berbeda yang dapat dibayangkan, misalnya, hasil kerja standar, target atau tujuan atau tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya yang telah ditetapkan secara umum (Bintoro dan Daryanto, 2017). Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa tingkat kinerja seorang karyawan dapat diukur dari seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya, dan bahwa kinerja karyawan harus diukur dari seberapa baik mereka mencapai tujuan selama organisasi beroperasi.

Tingkat eksekusi representatif yang rendah berdampak buruk pada organisasi, misalnya pekerjaan yang lamban, tidak mencapai target produksi, tidak adanya pelaksanaan pekerjaan dan disiplin pekerja. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor, misalnya bagaimana keadaan fungsi perwakilan memenuhi kebutuhan kerja organisasi, pedoman yang ditetapkan oleh organisasi, demikianlah keadaan tersebut dibuat. Dalam hal memuaskan

keinginan dan kebutuhan karyawan, sejumlah tindakan perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang harus dilakukan organisasi untuk menjadi perwakilan yang hebat seperti memberikan hadiah dan inspirasi kerja.

Seperti yang diterapkan oleh PT Aquafarm Nusantara, yang menawarkan bonus tunai dan gaji kepada pekerja yang memenuhi target produksi. Kerangka penghargaan organisasi bergantung pada penilaian pelaksanaan yang representatif, dengan harapan pemberian penghargaan kepada seluruh pekerja akan membangkitkan mereka untuk bekerja lebih baik. PT. Aquafarm Nusantara adalah perusahaan yang memelihara dan merawat ikan. Lebih Baik Biasanya Tilapia, yang dibuat untuk sektor bisnis rumahan dan global, adalah produk kedudukan tertinggi perusahaan. PT. Aquafarm Nusantara mempekerjakan perwakilan terdaftar dari kota terdekat dalam operasinya di Sumatera Utara dan Jawa Tengah. mengingat dampak dari pertemuan dengan HRD yang dipimpin oleh seorang ilmuwan di PT. Aquafarm Nusantara memiliki berbagai permasalahan, termasuk banyaknya pekerja yang selalu mengabaikan pendekatan organisasi. serta jumlah perwakilan yang hasilnya tidak sesuai tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena perwakilan PT Aquafarm Nusantara tidak memahami alasan pemberian persetujuan dan surat teguran untuk membangunkan mereka agar mengerjakan pameran mereka, dan beberapa pekerja ceroboh dan menganggap surat persetujuan dan teguran itu kecil, membawa tentang pengurangan dalam sifat eksekusi. eksekusi perwakilan. Dengan demikian, otorisasi dan teguran yang diberikan oleh HRD tidak dapat menghentikan perwakilan. Ilmuwan tertarik untuk mengambil judul “Dampak Remunerasi dan Inspirasi Kerja terhadap Pelaksanaan Representatif di PT Aquafarm Nusantara” dengan mencermati permasalahan yang telah direferensikan sebelumnya.”.

### **Sumber daya manusia**

SDM adalah orang-orang yang berperan sebagai penggerak utama bagi suatu perkumpulan, baik yayasan maupun organisasi, dan kapabilitas sebagai sumber daya yang harus disiapkan dan diciptakan. Aset manusia pengurus adalah suatu ilmu atau metode bagaimana manusia produktif dan berhasil serta dapat dimanfaatkan secara ideal untuk mencapai tujuan (objectives) bersama organisasi, perwakilan dan masyarakat. SDM bergantung pada gagasan bahwa setiap perwakilan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya aset bisnis. ( Ansori, 2018:59).

### **Kinerja karyawan**

Eksekusi adalah catatan hasil yang disampaikan dari kemampuan kerja tertentu atau persiapan untuk jangka waktu tertentu. Pencapaian eksekusi adalah kolaborasi yang membutuhkan sumber daya (resources) yang berbeda seperti uang, orang, gadget, waktu, dan sebagainya. Jadi yang tersirat dari eksekusi adalah tingkat pencapaian prosedur/program/persiapan dengan memasukkan sumber daya yang berbeda dalam menyelesaikan perkembangan terurut yang telah ditentukan sebelumnya. tujuan (Mutmainah, 2018).

Berikutnya adalah menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) variabel yang mempengaruhi penampilan pekerja individu:

1. Kemampuan
2. Dukungan Motivasi yang didapat (reward)
3. Fakta bahwa mereka melaksanakan pekerjaannya
4. Hubungan mereka dengan asosiasi

### **Motivasi kerja**

Keadaan inspirasi seseorang adalah keadaan di mana perilaku dihasilkan, dikoordinasikan, dan dilakukan. Akhirnya, motivasi adalah bantuan bagi seseorang untuk mengikuti sesuatu. Dengan bantuan yang disimpulkan di sini, kecenderungan merek dagang untuk mendapatkan penghasilan yang hampir tidak cukup untuk bertahan dan merupakan kecenderungan untuk diperhatikan. Secara khusus, bukti inspirasi karya Anwar Prabu Mangkunegara tahun 2009:

- a) Tanggung jawab: memiliki kewajiban moral yang kuat untuk bekerja
- b) Menempatkan pekerjaan ke dalam tindakan: menindaklanjuti sesuatu/isi sebaik mungkin sesuai bentuk
- c) Membuat jalan untuk kemajuan: keinginan untuk mendapatkan upah yang adil berdasarkan pekerjaan
- d) Pengakuan dan pelaksanaan: kebutuhan untuk menghasilkan lebih banyak uang dari biasanya kebutuhan untuk berubah menjadi seorang ahli.

### **Reward**

Kata reward berasal dari bahasa Inggris, dengan anggapan bila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia mengandung arti pemberian, penghargaan, dan hadiah. Menurut Agung (2015), apresiasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada wakil suatu perkumpulan organisasi baik secara materi maupun non materi oleh manajemen untuk mendorong mereka bekerja dengan membangkitkan modal persuasif yang tinggi dan mencapai prestasi organisasi atau hirarki. sasaran.

Menurut Mahsun (2006), pada dasarnya ada dua jenis penghargaan atau hibah luar biasa:

- a) Penghargaan dari orang lain: Pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar afiliasi yang merupakan hadiah luar variabel yang diperoleh dari lingkungan, misalnya materi terkait uang dan validasi penghargaan.
- b) Karunia misterius: didapat dari keyakinan (terkait dengan keyakinan), praduga (egotisme) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai.
- c) Kekaguman spiritual: adalah karunia karakteristik yang berasal dari dalam diri seseorang. Seperti pujian, bujukan, dan ucapan selamat yang dilihat para delegasi sebagai bentuk penghargaan untuk diri mereka sendiri.

### **Kajian Integrasi Keislaman**

Menurut perspektif Islam, pentingnya pelaksanaan menyiratkan ketulusan dan kemampuan untuk melakukan tugas, hal ini diungkapkan dalam surat At-taubah refrein 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Bekerjalah dirimu sendiri, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman akan melihat pekerjaanmu. Anda kemudian akan dikembalikan kepada Allah, yang mengetahui apa yang asli dan apa yang tidak, dan Dia akan memberi tahu Anda tentang apa yang telah Anda lakukan saat itu.

Islam menempatkan penekanan yang luar biasa pada perlindungan kesempatan buruh. Nabi sering menasihati para sahabatnya untuk membayar upah resmi karyawan mereka. Sesuai permintaan Rasulullah SAW, gaji harus segera dibayarkan dan tidak bisa ditunda.:

أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَخِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

### **METODE PENELITIAN**

Peserta penelitian adalah seluruh karyawan PT. Aquafrm Nusantara di Kota Naga Kisar, Kawasan Sisi Laut Cermin, Serdang Bedagai Pedoman Tahun 2023 dengan jumlah tenaga kerja 1.275 orang.

Model sangat penting untuk jumlah dan karakteristik yang digerakkan oleh individu. Teladan berfungsi sebagai sumber informasi dan ditujukan untuk seluruh masyarakat. Ini sangat penting bagi masyarakat. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Sebagian besar tes dalam ulasan ini dilakukan menggunakan resep slovin, khususnya:

$$n = \frac{N}{1 + N (\epsilon)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah total Populasi

E = Batas toleransi error

Mengingat resep di atas, contoh ukuran penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{1.275}{1 + 1.275 (0,1)^2} \\ n &= \frac{1.275}{12,76} \\ &= 99,92 \\ n &= 100 \end{aligned}$$

Jadi model dalam penelitian ini adalah 100 orang dari populasi yang ada, khususnya agen dari PT. Aquafarm Nusantara terletak di Desa Naga Kisar, Kabupaten Serdang Bedagai, Kecamatan Pantai Cermin.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data penting, atau mungkin data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau orang yang membutuhkannya langsung dari situs ulasan. Hasil jajak pendapat yang dibagikan langsung oleh penulis digunakan untuk mengumpulkan informasi penting untuk ulasan ini.

Metode kuantitatif digunakan dalam strategi penelitian ini. Mengurus data dengan berbagai metodologi cek backslide langsung menggunakan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Diketahui sebanyak 38 pekerja laki-laki (38,0%) dan 62 perwakilan perempuan (62,0%) merupakan diantara 100 responden yang dijadikan objek eksplorasi. 51 (51,0%) berumur 25-35 tahun, 47 (47,0%) berumur 35-45 tahun, dan 2 (2,0%) berumur lebih dari 45 tahun. Ada 2 orang delegasi yang tingkat persiapannya sekolah dasar, 4 orang di sekolah menengah, 94 orang di sekolah menengah, dan 1 orang dengan pengakuan. 11 karyawan telah bekerja dalam bisnis selama kurang dari tiga tahun, 10 untuk antara lima dan delapan tahun, 26 untuk antara delapan dan sepuluh tahun, dan 53 selama lebih dari sepuluh tahun.

## 1. Uji Regresi Linier berganda

### a. Uji Simultan (Uji F)

Standar uji F ini adalah jika nilai kepentingan di bawah 0,05, hal ini dikarenakan faktor otonom berpengaruh secara terus-menerus (bersama-sama) terhadap variabel otonom..

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.258	2	120.129	24.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	468.702	97	4.832		
	Total	708.960	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, REWARD

Sangat mungkin beralasan bahwa motivasi kerja dan faktor penghargaan secara bersama-sama mempengaruhi faktor pelaksanaan yang representatif mengingat fakta bahwa nilai kepentingan (sig) di atas setara dengan 0,000 atau 0,05.

### b. Uji Parsial (Uji T)

Kriteria uji-T atau pengujian hipotesis: Ditentukan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.371	2.579		4.797	.000
REWARD	-.245	.091	-.222	-2.686	.009
MOTIVASI KERJA	.630	.096	.543	6.576	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Variabel hadiah memiliki nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat diterima dengan sangat baik bahwa variabel penghargaan berdampak pada faktor pameran yang representatif dan H1 dirasakan.
2. Karena variabel Inspirasi Kerja memiliki tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka beralasan untuk menarik kesimpulan berpengaruh terhadap faktor Implementasi yaitu Representatif dan H2.
3. Karena nilai signifikansi H3 kurang dari  $0,05$  maka diterima bahwa variabel reward dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

### c. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.325	2.198

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, REWARD

Nilai R square sebesar 0,339 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel reward dan inspirasi kerja sebesar 33,9% secara bersama-sama.

### Pembahasan

Penghargaan dan inspirasi kerja adalah faktor otonom dalam ulasan ini. Berdasarkan temuan investigasi, diketahui bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja sebagai variabel dependen. Sehingga pada akhirnya faktor bebas dapat memahami besar kecilnya variabel terikat dilihat dari hasil pada R Square maka secara umum akan terlihat besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan spesialis sebesar 33,9% .

#### 1. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Aquafarm

Kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh variabel hadiah setelah uji coba. Aquafarm, hal ini ditunjukkan dengan hasil yang dapat diukur yang menunjukkan

tingkat signifikansi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan gejala penilaian sebelumnya. Tingkat kepentingan di bawah 0,05 (0,009 0,05) menunjukkan bahwa penghargaan berdampak pada pelaksanaan pekerja, menunjukkan bahwa penghargaan secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Permasalahan tersebut menjadi fokus penelitian Shafuwandi tahun 2019 yang berjudul "Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT". BNI Syariah Pekanbaru menyampaikan bahwa dari hasil penilaian backslide yang mendasar maka penghargaan yang diberikan sebesar 0,817%, artinya apabila acara buruh bertambah 1% maka honor akan bertambah 81,7%, artinya semakin banyak honor yang diberikan, semakin banyak perkenalan delegasi.

Dalam investigasi Ariyanto tahun 2017 yang berjudul *The Effect of Compensation on Worker Execution in Four Concentrations* oleh Sheraton Makassar, dinyatakan bahwa dari hasil pengujian diputuskan koefisien asosiasi ( $r$ ) = 0,62, koefisien penjaminan ( $r^2$ ) = 0,38 dan didapatkan  $t$  hitung = 6,481 >  $t$  tabel 3,439 dengan taraf dasar 0,05, ada pengaruh antara kompensasi dan eksekusi.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aquafarm**

Variabel inspirasi kerja berpengaruh terhadap implementasi representatif di PT setelah diuji. Aquafarm, hal ini ditunjukkan dengan hasil yang dapat diukur yang menunjukkan tingkat signifikansi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan gejala penilaian sebelumnya. Motivasi kerja secara esensial mempengaruhi pelaksanaan delegasi, hal ini ditegaskan dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 (0,000 < 0,05), dan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi pelaksanaan agen.

Dalam penelitian Rangga, dkk, 2018 berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Eksekusi Agen*, terungkap bahwa motivasi kerja secara fundamental berdampak pada eksekusi buruh. Koefisien relaps adalah 0,514 dan harga kepentingan  $t$  adalah 0,000 yang berada di bawah 0,05 (0,000 0,05) menunjukkan hal ini.

### **KESIMPULAN:**

1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aquafarm karena dengan penghargaan delegasi, jaminan pekerja dan peningkatan kinerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Para perwakilan Aquafarm terpacu untuk menjalankan bisnisnya dengan lebih sungguh-sungguh, sehingga kinerja pekerja meningkat.

3. Penghargaan dan motivasi kerja berpengaruh secara gabungan terhadap kinerja karyawan di PT. Aquafarm yang dibuktikan dengan nilai R Square uji koefisien penjaminan sebesar 33,9% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan penghargaan dalam bekerja..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Al Fadjar, Ansory, dkk. 2018. Edisi pertama, cetakan pertama, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit: Pustaka, Sidoarjo, indomedia

Ariyanto. 2017. Dampak Remunerasi terhadap Pelaksanaan Pekerja di Empat Fokus oleh Sheranto Penginapan Makassar. Postulat Perguruan Tinggi Muhammadiyah Makassar.

Bintaro dan Daryanto, 2017. Pemeriksaan Eksekusi Pekerja Para Pelaksana. Perenbit: Gava Media, Yogyakarta.

Nugroho Agung, Dwi, 2015. Dampak Remunerasi dan Disiplin Pameran Perwakilan PT. Persiapan bisnis dan administrasi perikatan Surabaya. Buku Harian Maksipreneur, Vol. 4, No.2.

Hidayah, Indriasari Ayu, 2018. Dampak Remunerasi dan Disiplin Terhadap Pelaksanaan Kerja Pekerja di PT. Aceh Tamiang, Simpang Kiri, dan Evans group Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, thesis ekonomi Islam.

Irawanti, Arik, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Five One Sejahtera Jepara) Skripsi UIN Walisongo Semarang. 2016

Mahardika, Rangga, dkk, 2018. Motivasi di tempat kerja dan kinerja karyawan. jurnal ilmu administrasi. Universitas Brawijaya Malang

Mahsun, Mohammad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Rilis ketiga. Yogyakarta.

Mangku, Anwar Prabu, BPFE 2015. Penilaian pelaksanaan aset manusia organisasi. Di Bandung: PT. Refika,

Sari nensi Aditama Permata, 2019. Dampak Remunerasi, Pemenuhan Pekerjaan dan Inspirasi Kerja pada Pelaksanaan Representatif. Pendirian Islam Negeri, Bengkulu.

Muhammad Shafuwandi, 2019. Dampak Remunerasi terhadap Eksekusi Pekerja di PT. BNI Syariah Pekanbaru. Postulasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Islam Riau.

Syofian, 2013. Teknik Pemeriksaan Kuantitatif. Jakarta: Kencana

Sukayowati, Hari. 2017. eksekutif presentasi. Malang: Wilis.

Wibowo, Setiyo, No.2. 2015. Kinerja Karyawan Dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi (Studi Kasus di Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur). Usul Staf Bidang Keuangan Syariah dan Bisnis.

Wijayanti, Dewie Tri, 2016. Pengaruh Kinerja Motivasi dan Penghargaan