

HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN MOTIVASI KERJA PARA KARYAWAN

Fathudin Ali

Universitas Pamulang Tangerang Selatan, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.52627/ijeam.v3i3.165>

Article History:

Received: July 2021

Accepted: December 2021

Published: December 2021

Keywords:

Assessment, Performance, Career,
Work Motivation, Employees

*Correspondence Address:

dosen01821@unpam.ac.id

Abstract :

The purpose of this study is to determine the extent of the relationship between performance appraisal and career development with the work motivation of employees at the Al-Ikhlas Mosque Foundation (YMAI). The research used an experimental approach and inferential statistical analysis. The research population consisted of several YMAI employees randomly selected from each work unit, namely SD units, SMP units, KB/TK units, and Secretariat units. The result is Chi-Square = 0.05, $df = n-1$ 95% confidence level. So that employee assessment positively affects employee performance and can be accepted. This is evident from the results of the t-test calculation; the t-test results state that the t-value for the employee development variable is 5.534, with a probability of 0.000. Using a significant level of 5%, the probability value is less than 0.05. This shows that H2 is accepted and H0 is rejected, so it can be concluded that the employee development variable has a positive and significant effect on employee performance.

Abstrak :

Tujuan dalam penelitian mengetahui sejauh mana hubungan antara penilaian kinerja dan pengembangan karier dengan motivasi kerja para karyawan di Yayasan Masjid Al-Ikhlas (YMAI). Penelitian menggunakan pendekatan eksperimen dan analisis statistik inferensial. Populasi penelitiannya terdiri dari sejumlah pegawai YMAI yang dipilih secara acak dari masing-masing unit kerja; yaitu satuan SD, satuan SMP, satuan KB/TK dan satuan Sekretariat. Hasilnya Chi Square = 0,05, $df = n-1$ tingkat kepercayaan 95%. Sehingga penilaian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji-t, hasil uji-t menyatakan bahwa nilai t untuk variabel pengembangan karyawan adalah 5,534 dengan probabilitas 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 5%, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan sebuah perusahaan. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan masalah utama dalam sebuah perusahaan (Syifani, 2020; Nasukah et al., 2020). Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan instan tetapi dievaluasi secara berkesinambungan (Muali, 2017; Rachman, 2020; Mahmud & Sanusi, 2021; Aryani et al., 2021).

Penilaian kinerja yang berlaku sekarang ini diharapkan akan tumbuhnya suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai bidang-bidang lain dan merasa memiliki Yayasan Masjid Al-Ikhlas (YMAI) sebagai suatu kesatuan. Dari suasana yang demikian itu diharapkan akan muncul kepribadian yang khas dari YMAI yang sekarang kita sebut "*Budaya Alix*" (Ali, 2021; Yunus, 2019, 2020). Untuk itu semua dibutuhkan sistem penilaian kinerja yang jelas dan obyektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan secara adil (Sokibi et al., 2018; Nasrih, 2010).

Penilaian kinerja ini di YMAI akan menentukan karier para karyawan dalam setahun ke depan. Karier yang dimaksud bukanlah jenjang jabatan, karena terbatasnya jabatan dalam struktur organisasi YMAI (Nugroho, 2021). Maka jabatan yang dimaksud adalah kenaikan level (Engkun, 2018). Ada 7 level yang disediakan oleh YMAI untuk para karyawan dengan spesifikasi masing-masing. Level-level ini bisa diraih oleh setiap karyawan siapapun dia adanya. Baik itu karyawan baru atau karyawan lama. Asalkan dia termasuk karyawan tetap, dia berhak naik ke level berikutnya atau loncat level jika penilaian kinerjanya sesuai dengan standar YMAI.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan di sini dalam arti secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya (Leonnard, 2018; Frederico et al., 2021; Hefniy et al., 2020; Muali et al., 2021).

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja para karyawan. Produktifitas para karyawan secara individu akan mendukung produktifitas lembaga YMAI. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan YMAI (Susanti, 2014; Sukino, 2016; Vipraprastha, 2016; Apriani et al., 2019; Calista et al., 2020).

Salah satu penelitian Rani dan Mayasari (2015) menyatakan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan (Kandiyah & Diwanti, 2020).

Peneliti dalam hal ini ingin mengukur tentang apakah penilaian kinerja yang didapat oleh para karyawan ini akan berpengaruh pada pendapatan para karyawan. Jika seorang karyawan mendapat nilai A dan masih pada level semula, maka dia akan memperoleh kenaikan gaji sebesar 8 % dari gaji pokok dalam tahun tersebut. Jika seorang karyawan mendapat nilai B, maka dia akan memperoleh kenaikan gaji sebesar 6 % dari gaji pokok, jika seorang karyawan mendapat nilai C dia hanya akan mendapat kenaikan sekitar 2 % dan jika seorang karyawan mendapat nilai D maka dia tidak mendapat kenaikan gaji. Seandainya seorang karyawan mendapat nilai sangat tinggi sehingga dia bias naik ke level berikutnya, dengan gaji pokok yang disesuaikan dengan level tersebut.

Bagi organisasi YMAI, jenjang karier akan menjadi motivasi yang kuat bagi setiap karyawan. Pelaksanaan jenjang karier akan lebih mantap, apabila didukung dengan ketetapan waktu pelaksanaan (Muhammad, 2015). Maka tujuan ini bagaimana penilaian kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan eksperimen dan analisis statistik inferensial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir baru terhadap motivasi karyawan untuk terus berprestasi dalam bekerja. Populasi penelitian adalah sejumlah pegawai YMAI yang dipilih secara acak dari masing-masing unit kerja; yaitu satuan SD, satuan SMP, satuan KB/TK dan satuan Sekretariat. Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini maka perlu diambil objek penelitian yang diambil dengan cara proporsional stratified random sampling dari total populasi pegawai yang diambil berdasarkan kelompok yang memiliki karakteristik tertentu. Teknik yang digunakan adalah *probability sampling* dengan acuan bahwa setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian.

Kuesioner disebar pada 30 responden yang diambil secara acak di 4 Unit kerja di YMAI (Guru, Kepala Sekolah, Satpam, Pesuruh, Karyawan Sekretariat, Kepala Sekretariat). Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut ini;

Tabel 1: Validitas Butir-Butir Pertanyaan

No	(R hitung)	(R tabel)	Validitas
Butir1	.764	0.2992	Valid
butir2	.408	0.2992	Valid
butir3	.581	0.2992	Valid
butir4	.659	0.2992	Valid
butir5	.609	0.2992	Valid
butir6	.539	0.2992	Valid
butir7	.503	0.2992	Valid
butir8	.272	0.2992	Non valid
butir9	.561	0.2992	Valid
butir10	.790	0.2992	Valid
butir11	.563	0.2992	Valid

butir12	.749	0.2992	Valid
butir13	.165	0.2992	Non valid
butir14	.722	0.2992	Valid
butir15	.807	0.2992	Valid
butir16	.843	0.2992	Valid
butir17	.377	0.2992	Valid
butir18	.540	0.2992	Valid
butir19	.747	0.2992	Valid
butir20	.755	0.2992	Valid

Karena butir 8 dan butir 13 tidak valid maka r Tabel dilihat pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = 18-2 = 16 = 0,3170$. $r_{\alpha} = 0,932$. Sedangkan untuk reliabilitas angket disajikan sebagaimana berikut,

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.934	18

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.934	18

Adapun desain penelitian yang digunakannya adalah:

Tabel 2: Desain Penelitian

Kelompok	Pre	Treatment (E)	Post
(R) _x	T ₁	(R) _{xE}	T ₂

Dimana:

E = Kelompok Eksperimen

X = Kelompok Eksperimen sebelum perlakuan

X_E = Kelompok Eksperimen Sesudah Perlakuan

T₁ = Tes awal sebelum perlakuan

T₂ = Tes akhir setelah perlakuan

R = Proses pemilihan subjek secara random

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji homogenitas dan normalitas

Dengan menggunakan Chi Square $\alpha = 0,05$, $df = n-1$ taraf kepercayaan 95%

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
skor	30	56.3000	10.63225	40.00	77.00

Chi-Square Test Frequencies

skor			
	Observed N	Expected N	Residual
40.00	1	1.8	-.8
41.00	4	1.8	2.2
43.00	1	1.8	-.8
47.00	1	1.8	-.8
49.00	2	1.8	.2
50.00	1	1.8	-.8
52.00	1	1.8	-.8
53.00	2	1.8	.2
54.00	1	1.8	-.8
57.00	3	1.8	1.2
60.00	2	1.8	.2
62.00	1	1.8	-.8
64.00	2	1.8	.2
66.00	3	1.8	1.2
69.00	3	1.8	1.2
72.00	1	1.8	-.8
77.00	1	1.8	-.8
Total	30		

Interpretasi tabel t statistik Chi Square hitung 8,533, $df = 16$, probability 0.931. Chi Square tabel $\alpha = 0,05$; $16 = 26,296$.

Berarti responden tidak homogen karena chi square hitung < dari chi Square tabel.

Test Statistics

	skor
Chi-Square ^a	8.533
df	16
Asy mp. Sig.	.931

a. 17 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.8.

Uji hipotesis (uji - t) Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
responden	15.5000	8.80341	30
skor	56.3000	10.63225	30

Correlations

		responden	skor
responden	Pearson Correlation	1	-.182
	Sig. (2-tailed)	.	.335
	Sum of Squares and Cross-products	2247.500	-494.500
	Covariance	77.500	-17.052
	N	30	30
skor	Pearson Correlation	-.182	1
	Sig. (2-tailed)	.335	.
	Sum of Squares and Cross-products	-494.500	3278.300
	Covariance	-17.052	113.045
	N	30	30

Uji t : Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

Variabel-variabel penilaian kinerja dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja berpengaruh masing-masing variable tersebut terhadap kepuasan kerja dan kinerja kerja adalah positif dan bermakna (signifikan). Besarnya hubungan ini diduga ada dua alasan, yang pertama faktor yang menentukan baik tidaknya kinerja karyawan adalah karena adanya komitmen organisasional; pengembangan karier; kinerja karyawan besar disebabkan karyawan merasa puas selama bekerja Karyawan Di Yayasan Masjid Al-Ikhlas (YMAI). Akhirnya penulis sampai pada kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara penilaian kinerja dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja di YMAI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja saling berhubungan peningkatan kinerja karyawan, karena dengan rencana pengembangan karyawan yang disusun dengan baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir internal mereka di Yayasan serta dapat membantu perusahaan dalam menyesuaikan kebutuhan karir karyawan dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil analisis angka indeks tanggapan responden terhadap pernyataan karyawan selalu mengikuti pelatihan dan pendidikan yang ditetapkan Yayasan memiliki nilai yang paling rendah. Oleh karena itu, agar Karyawan di Yayasan Masjid Al-Ikhlas (YMAI) lebih meningkat maka program pelatihan dan pendidikan yang diterapkan oleh yayasan seharusnya secara kontinyu diikuti oleh seluruh karyawan, hal ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seluruh karyawan dalam menunjang kinerja.

Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi pada hubungan penilaian kinerja dan kinerja karyawan pada karyawan tetap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahid et al., 2018). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Penelitian ini juga menemukan bahwa Motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak bertindak sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

Perlu juga ditegaskan bahwa pengembangan Karir adalah serangkaian proses yang dilakukan dalam hidup guna meningkatkan kemampuan individu. Namun dalam kepentingannya pengembangan karir setiap karyawan akan berbeda sesuai prioritas yang berbeda datang ke permukaan. Maka penting diadakan pelatihan untuk sarana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap individu yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan dinyatakan berhasil apabila membawa dampak positif pada pengembangan keterampilan karyawan. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seseorang dalam mengidentifikasi kekurangan dan inefisiensi dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang bisa mendapatkan pengalaman kerja apabila lingkungan yang stabil dan transparan sehingga orang tersebut bisa dengan mudah berkembang dan belajar. Penilaian kinerja adalah sistem SDM yang resmi guna menyediakan evaluasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan agar karyawan menjadi lebih baik lagi. Penilaian kinerja yang transparan dan objektif akan mampu mengidentifikasi kinerja karyawan, sehingga koreksi dapat diberikan atas kinerja karyawan yang dianggap belum optimal.

KESIMPULAN

Dengan menggunakan Chi Square $\alpha = 0,05$, $df = n-1$ taraf kepercayaan 95%. Sehingga penilaian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut terbukti dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai thitung untuk variabel pengembangan karyawan adalah sebesar 5,534 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2013). Faktor penentu keberhasilan kepala sekolah. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), 127-147.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1-12.
- Ali, F., & Darmawan, D. (2021). Strategi Peningkatan Lingkungan Sekolah pada Sekolah Dasar Islam Al-Ikhlas Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 39-47.
- Apriani, S., & Taufik, A. M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Divisi Laundry Di Rumah Sakit Immanuel Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 3 (2), 890-898.
- Aryani, E., Hasanah, A. U., & Putra, H. D. (2021). Effect of Head Management Competence on Teacher Performance in SMA Nusantara Plus. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 05(02), 105-114.
- Calista, A., & Rakhmalina, I. (2020). Tugas Pokok sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 211-226.
- Engkun, T. A. (2018). Rancang Bangun Manajemen Karier PNS. *Jurnal Inspirasi*, 9(2), 47-62.
- Frederico, G. F., Garza-Reyes, J. A., Kumar, A., & Kumar, V. (2021). Performance measurement for supply chains in the Industry 4.0 era: a balanced scorecard approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(4), 789-807. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2019-0400>
- Hasanah, D. S., Fattah, N., & Prihatin, E. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 90-105.
- Hefniy, Bali, M. M. E. I., & Asanah, K. (2020). Leader Member Exchange dalam Membangun Komunikasi Efektif di Pondok Pesantren. *El-Buhuth: Borneo Journal of Islamic Studies*, 3(1), 77-89.
- Kandiyah, N., & Diwanti, D. P. (2020). Pengaruh Capacity Building terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Daerah Yogyakarta). *JBMA*, 7(1), 10-30.
- Leonnard. (2018). The Performance of Servqual To Measure Service Quality in Private University. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 11(1), 16-21. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2018.110103>
- Mahmud, H., & Sanusi, S. (2021). Training , Managerial Skills, and Principal Performance at Senior High Shool in North Luwu Regency. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 05(02), 27-39.
- Muali, C. (2017). Humanism Education : Affective Consideration in Character Education Conception. *The 1st International Conference on Education and Islamic Culture, Rethinking Islamic Education Toeard Cultural Transformation*, (September), 412-418.

- Muali, C., Rofiki, M., Baharun, H., & Sholeh, L. (2021). The Role of Sufistic-Based Kiai Leadership in Developing the Character of Santri in the Pesantren. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1705-1714.
- Muhammad, M. (2015). Menjadi Pengawas Sekolah Profesional. *Nizamia Learning Center*, 1(2), 1-193.
- Nasrih, M. L. (2010). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Nasukah, B., Sulistyorini, S., & Winarti, E. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 81-93. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.899>
- Nugroho, T., Erari, A., & Adji, S. S. (2021). The Effects of Leadership, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Employee Satisfaction. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 3(2), 332-346.
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Rachman, P. (2020). Implementasi Plan-Do-Check-Act (PDCA) Berbasis Key Performance Indicators (KPI): Studi Kasus di SMP-SMA Integral Ar-Rohmah Dau Malang. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 14-27. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i2.981>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Sokibi, P., & Setiawan, A. N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pt Harjamukti Jaya Mandiri Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 4(2), 2407-4322.
- Sukino, A. (2016). Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Manajemen Madrasah Berorientasi Mutu. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1), 81-100.
- Susanti, S. H. (2014). Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kota Bontang. *EJournal Administrasi Negara*, 2(4), 1977-1990.
- Syifani, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Komitmen Pencapaian Kinerja Sumber Daya Manusia. *Managere: Indonesian Journal of Educational*, 3(1), 27-35.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1-12.

- Vipraprastha, T., & Sari, M. M. R. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Kinerja Individual Karyawan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(3), 1826-1855.
- Wahid, A. H., Muali, C., & Putri, A. A. (2018). Rekonstruksi Pendidikan Islam Kontemporer Dalam Perspektif Transformasi Sosial. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 1-21.
- Yunus, Y. (2020). Model Tudang Sipulung dalam Pembelajaran Islam dan Kearifan Lokal. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 293-308.
- Yunus, Y., Mukhtar, J., & Nugroho, I. (2019). Manajemen Pengembangan Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren As'adiyah Belawa Baru, Masamba, Sulawesi Selatan). *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 82-101.