DAFTAR PUSTAKA

Arif, M. (2010). Analisis kinerja karyawan dengan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11(1), 1-9.

Dewi, S. (2012). Analisis perbandingan metode penilaian kinerja *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan *Management by Objectives* (MBO).

Dwi Maharani, Amelia, "Perancangan Metode Penilaian Kinerja sesuai dengan Gaya Kepemimpinan di PT. Pupuk Kujang," 2007

Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. Jakarta : Mitra Wacana Media . Indrasari, M. (2017).

Handayani, R., & Putra, I. G. N. A. D. (2019). Analisis implementasi metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dalam penilaian kinerja karyawan di PT XYZ.

Herawati, N. (2013). Implementasi metode penilaian kinerja *Management by Objectives* (MBO) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Irawan, Hendri, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi," ,6.01 (2021), 29–38 https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414.

Kadir, A. (2011). Penerapan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) untuk meningkatkan efektivitas penilaian kinerja karyawan

Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Indomedia Pustaka. Masram & Muah. (2017). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Latham, G. P., & Budworth, M. H. (2007). *The effect of ranking on the rating of performance appraisal behavior: Evidence from BARS. Human Performance, 20(3), 269-288.*

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annual Review of Psychology, 56, 485-516.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Performance, 3, 157-189.

Manajemen dan Kewirausahaan 8(1): 1–14. Sari, Ririn Nur Indah, and Hady SitiHadijah. 2016. "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja." 1(1): 204–14.

N.R., Nugraha. F.N., & Puspita. I.A. (2018). Perancangan Performance Apraisal Menggunakan Metode Behaviorally *Anchor* Rating Scale (BARS) Pada Divisi Produksi Di Pt Tunggal Inti Kahuripan.

Nugraheni, E., & Istiqomah, N. (2017). Penerapan metode *Management by Objectives* (MBO) untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ABC., 20(3), 123-131.

Pratama, Ilham Wahyu, dan Gendut Sukarno, "Analisis Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian.Daerah Provinsi Jawa Timur,"*Jurnal STEI Ekonomi*, 30.02 (2021), 20–32 https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460.

Rahayu, E. (2012). Analisis ke*Efektif*an penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Management by Objectives* (MBO) *dan Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). 5(1), 75-82.

Rani, Indria Hangga, and Mega Mayasari. 2019. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai *Variabel* Moderasi."

Reeve, C. L., & Sherman, W. H. (2004). *Towards understanding and measuRing conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. Journal of Management Development*, 23(3), 199-217.

Rouza, Erni, dan Budi Yanto, "Penerapan Bars *(Behaviorally Anchored Rating Scale*) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan," *ZONAsi:* 1.2 (2020), 115–29.

Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). *Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. Annual Review of Psychology*, 56, 571-600.

Sari, R. (2011). Penerapan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan *Management by Objectives* (MBO) dalam penilaian kinerja karyawan, 12(1), 67-73.

Setiobudi, Eko. 2017. "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana." 3(3): 170–82. Suparmi, and Vicy Septiawan. 2019. "Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran."

Smither, J. W., & London, M. (2009). *Performance appraisal: State of the art in practice*. *Annual Review of Psychology*, 60, 541-570.

Suparyanto dan Road (2015)" *Suparyanto dan Road" (2015*, 5.3 (2020), 248–53

Suradiraja. H. (2015). Penyusunan Penilaian kinerja Model BARS (Behaviorally *Anchor* Rating Scale) Untuk Meningkatkan Persepsi Karyawan Terhadap Objektivitas Penilaian Kinerja.