

PENGARUH PEMBERIAN PUJIAN, *REWARD*, DAN INSENTIF ATAS PENCAPAIAN TARGET MINIMALISASI STOK *RETURN* YANG BAIK TERHADAP SEMANGAT KINERJA KARYAWAN PADA CV. AEK MARTUA INDAH.

Rizky Alvio¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Indonesia
E-mail : rizkyalvio123@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian pujian, reward, dan insentif atas pencapaian target minimalisasi stok return yang baik terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data kuisioner, yang kemudian selanjutnya dilakukan analisis data uji regresi linier berganda, kemudian dilakukan Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel pujian terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah dinyatakan berpengaruh positif namun belum signifikan yang dibuktikan dari uji t nilai signifikan t lebih dari 5% (0,438), (2) variabel reward terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dari uji t nilai signifikan t kurang dari 5% (0,002), (3) variabel insentif terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah dinyatakan berpengaruh positif namun belum signifikan yang dibuktikan dari uji t nilai signifikan t lebih dari 5% (0,113), (4) variabel pujian, reward, dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah yang dibuktikan dari hasil uji F yaitu hasil hitung dihasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,242 > 2,845$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Pujian, Reward, Insentif, dan Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF GIVING PRAISE, REWARDS, AND INCENTIVES ON THE ACHIEVEMENT OF GOOD STOCK RETURN MINIMATION TARGETS ON EMPLOYEES PERFORMANCE SPIRIT AT CV. AEK MARTUA IS BEAUTIFUL.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of giving praise, rewards, and incentives on achieving a good stock return minimization target on the morale of employee performance at CV. Aek Martua Indah. This research uses quantitative research methods. Questionnaire data collection techniques, which were then analyzed with multiple linear regression test data, then t-test and F-test were carried out. The results showed that (1) the praise variable on the spirit of employee performance in CV. Aek Martua Indah was declared to have a positive but not significant effect as evidenced by the t test, the significant value of t is more than 5% (0.438), (2) the reward variable on the morale of employee performance in CV. Aek Martua Indah was declared to have a positive and significant effect as evidenced by the t test, the significant t value was less than 5% (0.002), (3) the incentive variable on the morale of employee performance in CV. Aek Martua Indah was declared to have a positive but not significant effect, as evidenced by the t test, the significant t value is more than 5% (0.113), (4) the variables of praise, reward, and incentives simultaneously affect the morale of employee performance at CV. Aek Martua Indah as evidenced by the results of the F test, namely the results of the calculation results in the value of $F_{count} > F_{table}$ ($58.242 > 2.845$) and the value of sig ($0.000 < 0.05$).

Keywords : Praise, Rewards, Incentives, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Evolusi dunia bisnis yang semakin kompetitif memaksa sebuah perusahaan untuk melakukan perbaikan di segala bidang. Untuk memasuki lingkungan bisnis yang kompetitif, para pengusaha, termasuk manajer, perlu meningkatkan efisiensi operasionalnya, seperti kemampuan merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan sumber daya yang dimiliki.

Perusahaan harus dapat bersikap adil terhadap apa yang telah disumbangkan sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak untuk mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kewajibannya sebagai karyawan (Maria Magdalena Minarsih, 2021).

Perusahaan dituntut untuk bisa memaksimalkan kinerja karyawannya agar perkembangan dalam perusahaan dapat maksimal. Dalam hal tersebut, pujian, *reward* dan insentif dapat menjadi salah satu solusi yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pujian, *reward* dan insentif yang diberikan akan memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena timbulnya harapan karyawan untuk mendapat pujian, *reward* dan insentif. Pujian, *reward* dan insentif tidak hanya diberikan karena kinerja karyawan baik, namun karyawan juga bisa mendapatkan *reward* dari proses yang mereka lakukan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dikemukakan tujuan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pemberian pujian atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.
2. Mengetahui pengaruh pemberian *reward* atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.
3. Mengetahui pengaruh pemberian insentif atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.
4. Mengetahui pengaruh pemberian pujian, *reward*, dan insentif atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik secara simultan berpengaruh terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.

Pujian/*compliment* adalah ungkapan pujian dan kekaguman yang sopan terhadap seseorang. Pemberian pujian di tempat kerja merupakan salah satu cara terbaik untuk mengungkapkan rasa terima kasih dan juga merupakan tanda penghargaan atau apresiasi dari perusahaan atas etos kerjanya atau mungkin kepribadian orang lain (Rahdayanti, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017), pujian dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1. Prakarsa adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
2. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan. Sedangkan kecakapan mental adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
3. Kepribadian, beberapa hasil penelitian menyiratkan bahwa sifat kepribadian seperti kesiagaan, keaslian, integrasi pribadi, dan percaya diri diasosiasikan dengan kepemimpinan yang efektif.
4. Prestasi Kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Reward adalah imbalan yang diberikan untuk mempengaruhi para karyawan agar produktivitasnya tinggi, karyawan yang semakin produktif akan mempengaruhi tingkat laba perusahaan. Menurut Danim (2019) *reward*/penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan.

Menurut Danim (2019), *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Danim (2019), yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan Bonus merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.
2. Kesejahteraan, dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).
3. Pengembangan Karier merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
4. Penghargaan psikologis dan social, lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Menurut Amalia Mufida (2018), insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

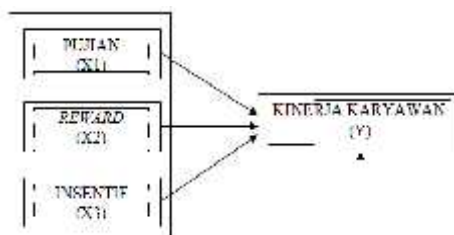
Menurut Mangkunegara (2017) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja, Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.
2. Lama Kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Senioritas, sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam organisasi.
4. Kebutuhan, cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.
5. Keadilan dan Kelayakan, dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.
6. Evaluasi Jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

Menurut Moehariono (2014), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Moehariono (2014), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik berupa angka-angka.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Aek Martua Indah, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang berjumlah 41 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala *Likert*, yang terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas bahwa masing-masing item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Dapat dikatakan valid karena nilai *pearson correlate* lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} = 5\%$, $df = n-2$, dimana $n = 41$. Butir pernyataan item 1 memiliki nilai *pearson* sebesar 0,430 sedangkan nilai r_{tabel} sebesar 0,3081 maka $0,430 > 0,3081$ dapat dinyatakan bahwa pernyataan item1 adalah valid, begitu pula dengan butir pernyataan yang lainnya.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu pujian, *reward*, insentif dan kinerja karyawan memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74952128
Most Extreme Differences	Absolute	.195
	Positive	.103
	Negative	-.195
Kolmogorov-Smirnov Z		1.217
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tampilan *output* pada Tabel 1., dapat dianalisis hasil uji normalitas, nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,089 > 0,05, menurut Ghazali (2012:39) apabila nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

TABEL 2.
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Est.	t	Sig.		Tolerance	VIF		
1 (Constant)	13.641	3.043		4.482	.000					
Pujian	.099	.127	.043	1.785	.138	.418	2.390			
Reward	.539	.162	.555	3.410	.001	.189	4.555			
Insentif	.171	.107	.275	1.623	.113	.185	4.053			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 2. persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 13.641 + 0.099X_1 + 0.539X_2 + 0.174X_3 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 13.641, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pujian, reward, dan insentif jika dianggap konstan (0), maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah.
2. Koefisien regresi variabel pujian (X₁) bernilai positif sebesar 0.099. Hal ini berarti bahwa pengaruh pujian terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai pujian meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
3. Koefisien regresi variabel reward (X₂) bernilai positif sebesar 0.539. Hal ini berarti bahwa pengaruh reward terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif

dan cukup kuat. Jika nilai *reward* meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

4. Koefisien regresi variabel insentif (X_3) bernilai positif sebesar 0.174. Hal ini berarti bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai insentif meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Tabel 3.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.825	.811	1.87107

^a. Predictors: (Constant), *Insentif*, *Pujian*, *Reward*
^b. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18, maka diketahui nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,811, hal ini berarti 81,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pujian, *reward*, dan insentif, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 81,1% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah (100% - 81,1% = 18,9%) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pujian berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah. Pemberian pujian yang dilakukan oleh CV. Aek Martua Indah kepada karyawannya belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahdayanti (2017) menunjukkan hasil bahwa pujian secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil peneliti pujian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yaitu penelitian (Nurhasanah, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah. Tingginya *reward* yang diberikan perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, CV. Aek Martua Indah harus memperbaiki *reward* agar lebih bagus lagi jika pekerjaan karyawannya melebihi target, perusahaan harus secara adil dan konsisten agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Danim (2019) menunjukkan hasil bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.

Pemberian pujian yang dilakukan oleh CV. Aek Martua Indah kepada karyawannya belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amalia Mufida (2018) menunjukkan hasil bahwa insentif secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil peneliti insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yaitu penelitian (Nurhasanah, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa pujian, *reward* dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pujian, *reward* dan insentif yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti ada variabel-variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan manajemen CV. Aek Martua Indah belum bisa memberikan sistem pujian, *reward* dan insentif yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan. CV. Aek Martua Indah masih harus mengevaluasi bagaimana penerapan pujian, *reward* dan insentif yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pemberian pujian, *reward* dan insentif atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik terhadap semangat kinerja karyawan CV. Aek Martua Indah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial pemberian pujian atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial pemberian *reward* atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.
3. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial pemberian insentif atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.
4. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan pemberian pujian, *reward* dan insentif atas pencapaian target minimalisasi stok *return* yang baik berpengaruh terhadap semangat kinerja karyawan pada CV. Aek Martua Indah.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi CV. Aek Martua Indah disarankan untuk dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi untuk pemberian pujian, *reward* dan insentif kepada karyawan, karena pemberian pujian, *reward* dan insentif yang baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan

meningkatkan kinerjanya. Adapun pujian yang di berikan seperti kata-kata atau ucapan yang positif mengarah kepada semangat kinerja karyawan, *reward* yang diberikan seperti pemberian sembako kepada karyawan, dan insentif yang di berikan seperti pemberian penambahan uang atau komisi di luar gaji.

2. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun bahan pembandingan untuk selanjutnya dalam bidang dan topik yang relevan dengan penelitian ini terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kemudian bagi para calon peneliti yang hendak melakukan penelitian dengan tema yang sama, sebaiknya penelitian dilakukan pada lingkup variabel atau objek yang lebih luas agar dapat meningkatkan generalisasi penelitian. Adapun untuk lebih melengkapi penelitian ini, dapat digunakan variabel-variabel bebas lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Mufida. (2018). Analisis Pengaruh Penerapan *Reward*, Insentif, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Boom Baru Palembang.
- Danim. (2019). Pengaruh Sistem Pemberian *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Sales Pada Pt. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hair Lamb dkk. (2011). *Statistika untuk penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasana, Umi. (2014). Pengaruh Insentif dan *Reward* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) WS2JB. *Jurnal Riset Ekonomi*.
- Lina, Dewi. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maria Magdalena Minarsih. (2021). Pengaruh Penerapan Metode *Reward*, Insentif Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Semarang.

- Moehariono. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Nurhasanah. (2021). Pengaruh Pemberian *Reward*, Insentif Dan Pujian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja , *Reward* , dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.
- Pridarsanti, Komang Yuli. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- Priyatno. (2019). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta, Mediakom.
- Ramlall. (2017). Manfaat Insentif, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Mutiara Rasa.
- Rahdayanti, L. (2017). *Expressions Of Compliment In Buginese (Sociolinguistics Approach)* Hasanuddin University.
- Ratulangi. (2020). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi , *Reward And Punishment Dan Religiusitas* Terhadap *Fraud* Pada Pt . Pln (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara *The Effect Of Suitability Of Compensation , Reward And Punishment And Religiosity On Fraud At Pt . Pln*
- Rustini, Ni Komang Ayu. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan).
- Robbins, Stephen and Judge, terjemahan Benyamin Molan. (2014). *Perilaku Organisasi Buku 2* Jakarta: Ufuk Timur.
- Sugiyono. (2012) . *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017) . *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supiyanto, Yudi. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*.

Susanti, Luh Maya. (2015). Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pln (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.

Tangkuman. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja, *Reward* Dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo.

Yani, Devi. (2016). Pengaruh *Human Capital* Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Se-kota Bandar Lampung). Tesis Pascasarjana Magister Ilmu Akuntansi Universitas lampung.

Yosephin Rika Ernima dkk. (2016). *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol. 4.