

ANALISIS SISTEM PENGHARGAAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA TOKO ROTI ROTTE BAKERY PASIR PANGARAIAN

Ryan Wardani¹, Arfianti Novita Anwar², Ratna Dewi³

^{1,2,3}Universitas Pasir Pangaraian

Email : rianwardani46@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the reward and incentive system on employee work motivation at Roti Rotte Bakery, Pasir Pangaraian branch. The background of this study is based on the symptoms of declining employee work motivation, such as fluctuating attendance rates, suboptimal productivity, and dissatisfaction with the applicable reward system. This study uses a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through in-depth interviews, non-participatory observation, and documentation. Informants consisted of production leaders, sales leaders, and employee members as supporting informants. The results show that the implemented reward system consists of financial rewards (basic salary, bonuses) and non-financial rewards (recognition, training, leadership trust). Non-financial rewards have been shown to increase intrinsic motivation, while financial rewards are considered inconsistent in their application. In addition, incentives in the form of additional overtime, monthly rewards, and out-of-town training also influence employee work enthusiasm, but are not yet fully distributed evenly. This study concludes that the reward and incentive system has a significant impact on work motivation, with the note that transparency, fairness, and continuous evaluation are needed. Recommendations are aimed at strengthening performance-based systems, transparency in assessments, and providing balanced rewards between financial and non-financial aspects.

Keywords : Incentives, Work Motivation, Rewards

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penghargaan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Roti Rotte Bakery cabang Pasir Pangaraian. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya gejala penurunan motivasi kerja karyawan, seperti tingkat kehadiran yang fluktuatif, produktivitas yang belum optimal, serta ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan yang berlaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi. Informan terdiri dari leader produksi, leader penjualan, serta anggota karyawan sebagai informan pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

sistem penghargaan yang diterapkan terdiri dari penghargaan finansial (gaji pokok, bonus) dan non-finansial (pengakuan, pelatihan, kepercayaan memimpin). Penghargaan non-finansial terbukti meningkatkan motivasi intrinsik, sedangkan penghargaan finansial dianggap belum konsisten dalam penerapannya. Selain itu, insentif berupa tambahan lembur, reward bulanan, dan pelatihan luar kota juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, namun belum sepenuhnya merata dalam penyebarannya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem penghargaan dan insentif memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja, dengan catatan perlu adanya transparansi, keadilan, dan evaluasi berkelanjutan. Rekomendasi ditujukan pada penguatan sistem berbasis kinerja, keterbukaan dalam penilaian, serta pemberian penghargaan yang seimbang antara aspek finansial dan non-finansial.

Kata kunci : Insentif, Motivasi Kerja, Penghargaan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menjadi penggerak utama keberhasilan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menentukan pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif (Hasibuan, 2020, hlm. 4). Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penghasil ide, inovasi, dan solusi yang mendorong pertumbuhan usaha. Dalam konteks tersebut, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu dan kolektif. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan dedikasi, sedangkan motivasi yang rendah dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja (Robbins & Judge, 2018, hlm. 112).

Motivasi kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan penerapan sistem penghargaan dan insentif yang tepat. Sistem penghargaan dirancang untuk memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Armstrong & Taylor, 2020, hlm. 89). Penghargaan finansial meliputi gaji, bonus, atau tunjangan, sedangkan penghargaan non-finansial mencakup pengakuan, promosi jabatan, dan kesempatan pengembangan diri. Penerapan kedua bentuk penghargaan tersebut diyakini mampu meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian Sari (2019, hlm. 45) menunjukkan bahwa kombinasi penghargaan finansial dan non-finansial yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja hingga 30% dibandingkan perusahaan yang hanya mengandalkan insentif finansial.

Selain penghargaan, insentif juga memiliki peranan penting dalam membentuk motivasi kerja. Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan sebagai dorongan atas pencapaian kinerja tertentu (Dessler, 2021, hlm. 203). Insentif finansial dapat berupa bonus kinerja, komisi, atau pembagian keuntungan, sementara insentif non-finansial mencakup fleksibilitas kerja, penghargaan simbolis, atau kesempatan mengikuti pelatihan khusus. Menurut Lestari (2022, hlm. 77), pemberian

insentif yang relevan dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan produktivitas hingga 25% serta mengurangi tingkat turnover.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan insentif yang diterapkan perusahaan tidak selalu berjalan efektif. Dalam banyak kasus, ketidakjelasan kriteria pemberian, kurangnya transparansi, dan ketidaksesuaian antara penghargaan dengan kontribusi karyawan menimbulkan rasa ketidakadilan. Hal ini dapat berdampak pada turunnya motivasi, meningkatnya angka absensi, hingga penurunan kualitas layanan. Kasus serupa ditemukan di Roti Rotte Bakery cabang Pasir Pangaraian, sebuah usaha roti yang dikenal luas di Riau. Meskipun memiliki reputasi positif di mata pelanggan, data pra-survei yang dilakukan pada 10 karyawan menunjukkan adanya ketimpangan dalam kepuasan terhadap sistem penghargaan. Tingkat kehadiran mencapai 85% dan produktivitas berada di angka 80%, namun kepuasan terhadap gaji hanya 70% dan penghargaan non-finansial berada pada level 75%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum merasa sistem penghargaan dan insentif yang ada cukup memotivasi mereka.

Masalah tersebut semakin menonjol pada periode puncak penjualan, di mana beban kerja meningkat tajam, namun apresiasi yang diterima karyawan dinilai belum proporsional. Keluhan terkait keadilan dan transparansi pembagian bonus menjadi isu yang kerap muncul dalam diskusi internal. Beberapa karyawan juga merasa bahwa insentif lebih berorientasi pada pencapaian jangka pendek, seperti target penjualan bulanan, tanpa mempertimbangkan kontribusi terhadap loyalitas pelanggan atau kualitas pelayanan. Hal ini selaras dengan temuan Indriani (2020, hlm. 93) yang menyebutkan bahwa insentif yang hanya berfokus pada hasil kuantitatif cenderung mengabaikan kualitas kerja dan hubungan jangka panjang dengan konsumen.

Dalam konteks persaingan industri roti yang ketat, keberhasilan mempertahankan motivasi kerja karyawan menjadi tantangan besar. Pesaing di wilayah yang sama menawarkan paket kompensasi dan insentif yang beragam, sehingga potensi perpindahan tenaga kerja menjadi tinggi. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya mempertahankan karyawan berkualitas, tetapi juga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Salah satu pendekatan strategis adalah dengan mengevaluasi dan memperbaiki sistem penghargaan serta insentif yang ada, agar selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.

Sistem penghargaan yang efektif akan mendorong perilaku positif, memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan, dan meningkatkan semangat kerja (Batubara, 2017, hlm. 51). Sebaliknya, sistem yang tidak adil atau kurang transparan dapat menimbulkan demotivasi dan konflik internal. Begitu pula dengan insentif, yang jika dikelola dengan tepat dapat menjadi alat motivasi yang kuat, namun jika salah penerapan dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kedua aspek ini memengaruhi motivasi kerja menjadi krusial.

Roti Rotte Bakery cabang Pasir Pangaraian merupakan studi kasus yang relevan untuk diteliti karena mencerminkan kondisi perusahaan ritel pangan skala

menengah di Indonesia yang tengah berusaha mempertahankan kinerja karyawan di tengah tantangan pasar. Sebagai bagian dari jaringan usaha yang telah memiliki puluhan cabang di Riau, cabang ini dituntut untuk mempertahankan standar kualitas dan pelayanan yang seragam, sekaligus menghadapi persaingan lokal. Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan tersebut. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas sistem penghargaan dan insentif yang diterapkan di Roti Rotte Bakery Pasir Pangaraian, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih efektif, adil, dan berorientasi pada kepuasan serta kinerja jangka panjang. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penghargaan dan insentif yang diterapkan di Roti Rotte Bakery Pasir Pangaraian, mengkaji pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitasnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem penghargaan (*reward system*) adalah mekanisme formal yang dirancang untuk memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut Robbins dan Judge (2018), sistem ini mencakup gaji, bonus, tunjangan, serta pengakuan atau peluang pengembangan karier, dengan tujuan meningkatkan motivasi dan mempertahankan loyalitas. Armstrong dan Taylor (2020) menegaskan bahwa penghargaan yang adil dan transparan dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Hasibuan (2020) menambahkan bahwa penghargaan dapat bersifat intrinsik, seperti rasa pencapaian, atau ekstrinsik, seperti insentif materi.

Jenis penghargaan terbagi menjadi finansial dan non-finansial. Penghargaan finansial meliputi gaji pokok, bonus, dan tunjangan yang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan (Dessler, 2021). Penghargaan non-finansial meliputi pengakuan, promosi, pelatihan, atau fleksibilitas kerja, yang memengaruhi motivasi intrinsik (Batubara, 2017).

Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian tertentu, dirancang untuk mendorong produktivitas dan kinerja (Mathis & Jackson, 2020). Insentif finansial dapat berupa bonus kinerja, komisi, atau pembagian keuntungan. Insentif non-finansial mencakup penghargaan simbolis, cuti tambahan, atau kesempatan pengembangan diri (Rivai & Sagala, 2020, hlm. 88). Menurut Lestari (2022), insentif yang relevan dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi hingga 25%.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja seseorang. Herzberg (2019) membagi motivasi menjadi faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor higienis, seperti kondisi kerja dan gaji. McClelland (2020) mengidentifikasi tiga kebutuhan utama: kebutuhan akan pencapaian (*achievement*), afiliasi (*affiliation*), dan kekuasaan

(power). Karyawan yang termotivasi menunjukkan produktivitas tinggi, loyalitas, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi (Wibowo, 2021).

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya integrasi penghargaan dan insentif dalam memotivasi karyawan. Sari (2019) menemukan bahwa penghargaan non-finansial seperti pengakuan meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Indriani (2020) menegaskan pelatihan dan penghargaan personal memiliki pengaruh lebih besar dibanding insentif finansial murni. Lestari (2022) membuktikan bahwa insentif yang jelas dan transparan mampu meningkatkan semangat kerja dan menekan angka absensi.

Dengan demikian, teori dan penelitian terdahulu menegaskan bahwa sistem penghargaan dan insentif yang adil, transparan, serta sesuai kebutuhan karyawan akan berdampak positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menjadi landasan konseptual dalam menganalisis praktik yang diterapkan di Roti Rotte Bakery Pasir Pangaraian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis sistem penghargaan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Roti Rotte Bakery cabang Pasir Pangaraian. Bahan penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, sedangkan alat yang digunakan meliputi pedoman wawancara, alat tulis, perekam suara, serta kamera untuk dokumentasi. Lokasi penelitian berada di Roti Rotte Bakery, Jl. Tuanku Tambusai, Pematang Berangan, Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Pemilihan lokasi didasarkan pada fenomena fluktuasi produktivitas, keluhan terkait keadilan insentif, dan tingkat kepuasan karyawan yang bervariasi, sehingga diperlukan analisis mendalam untuk perbaikan kebijakan manajemen. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik survei lapangan dengan metode wawancara semi-terstruktur kepada informan kunci (leader produksi, leader penjualan) dan informan pendukung (karyawan), observasi aktivitas kerja harian, serta pengumpulan dokumen pendukung. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan memverifikasi setiap temuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Roti Rotte Bakery cabang Pasir Pangaraian dengan melibatkan tiga informan, yaitu leader produksi, leader penjualan, dan seorang karyawan sebagai informan pendukung. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan insentif di Roti Rotte Bakery mencakup bentuk finansial dan non-finansial, dengan tujuan memotivasi karyawan agar mencapai target kerja sekaligus mempertahankan kualitas produk dan layanan.

Tabel 1. Data Hasil Pra Survei Karyawan Roti Rotte Bakery

Indikator	Persentase Kepuasan Karyawan
Tingkat Kehadiran	85%
Produktivitas Kerja	80%
Kepuasan Terhadap Gaji	70%
Kepuasan Non-Finansial	75%

Sumber : Data Pra Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1, tingkat kehadiran dan produktivitas karyawan cukup tinggi, namun kepuasan terhadap gaji masih rendah, mengindikasikan perlunya evaluasi sistem penghargaan finansial.

1. Sistem penghargaan finansial dan non finansial

Penghargaan finansial meliputi gaji pokok, bonus, dan tunjangan. Informan leader produksi menyatakan bahwa sistem penghargaan berjenjang diterapkan sesuai pencapaian, mendorong efisiensi kerja tanpa mengurangi kualitas. Pendapat ini sejalan dengan teori Armstrong dan Taylor (2020, hlm. 89) yang menyebutkan bahwa penghargaan yang dirancang adil dan strategis dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Penghargaan non-finansial di Roti Rotte Bakery meliputi pengakuan, kepercayaan memimpin proyek, serta kesempatan mengikuti pelatihan. Hal ini mendukung temuan Batubara (2017, hlm. 51) bahwa penghargaan non-finansial mampu membangun motivasi intrinsik melalui pengakuan dan pengembangan diri.

2. Insentif

Insentif finansial diberikan dalam bentuk bonus kinerja dan komisi penjualan. Meskipun mampu meningkatkan semangat kerja, beberapa karyawan menilai transparansi pembagiannya masih perlu ditingkatkan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Lestari (2022, hlm. 77) yang menegaskan pentingnya kejelasan dan keadilan dalam pemberian insentif. Insentif non-finansial seperti apresiasi, kesempatan cuti tambahan, dan pelatihan turut berperan penting dalam membangun motivasi jangka panjang. Menurut Herzberg (2019, hlm. 63), faktor-faktor non-finansial ini termasuk ke dalam motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

3. Motivasi kerja karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penghargaan dan insentif yang relevan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih proaktif dan berinisiatif dalam bekerja. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Indriani (2020, hlm. 93) yang membuktikan bahwa pelatihan dan penghargaan personal mampu meningkatkan motivasi intrinsik lebih besar dibanding insentif finansial semata.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kombinasi penghargaan dan insentif, baik finansial maupun non-finansial, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penerapan sistem penghargaan berjenjang terbukti mampu menjaga

keseimbangan antara produktivitas dan kualitas. Namun, tantangan utama terletak pada aspek transparansi, keadilan, dan relevansi insentif terhadap kontribusi nyata karyawan.

Jika dibandingkan dengan teori Robbins dan Judge (2018, hlm. 112), hasil penelitian ini menguatkan bahwa sistem penghargaan yang efektif harus memenuhi unsur keadilan, transparansi, dan kesesuaian dengan kebutuhan karyawan. Penelitian ini juga selaras dengan temuan Sari (2019, hlm. 45) yang menyatakan bahwa penghargaan non-finansial berperan besar dalam membangun motivasi kerja jangka panjang.

Dengan demikian, Roti Rotte Bakery disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan dan insentif, memperkuat mekanisme penilaian kinerja yang objektif, serta memperluas bentuk penghargaan non-finansial yang mampu mengakomodasi aspirasi pengembangan diri karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan di Roti Rotte Bakery cabang Pasir Pangaraian dipengaruhi secara signifikan oleh penerapan sistem penghargaan dan insentif yang dirancang adil, transparan, dan relevan dengan kontribusi karyawan. Sistem penghargaan yang menggabungkan aspek finansial (gaji, bonus, tunjangan) dan non-finansial (pengakuan, pelatihan, kepercayaan memimpin) terbukti bukan hanya mendorong pencapaian target, tetapi juga membangun loyalitas, rasa memiliki, dan kepuasan kerja. Insentif yang tepat sasaran, baik berbentuk materi maupun non-materi, menciptakan dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang saling menguatkan. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis, dan mengidentifikasi faktor-faktor yang meningkatkan efektivitas sistem penghargaan dan insentif dalam mendorong motivasi kerja karyawan telah tercapai sepenuhnya. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada imbalan finansial, tetapi juga pada pengelolaan apresiasi dan pengakuan yang berkelanjutan.

SARAN

1. Bagi Toko Memperkuat mekanisme transparansi dan objektivitas penilaian kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan insentif. Mengintegrasikan indikator kualitas pelayanan dan loyalitas pelanggan dalam skema insentif, agar motivasi karyawan terarah pada tujuan jangka panjang. Menambah variasi penghargaan non-finansial seperti program pengembangan karier lintas cabang, penghargaan tahunan, atau kesempatan studi lanjut.
2. Bagi Karyawan Mengoptimalkan peluang pengembangan diri yang difasilitasi perusahaan agar kompetensi dan kinerja meningkat secara berkelanjutan. Menjaga konsistensi produktivitas dan kualitas kerja sebagai bentuk tanggung jawab profesional.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya Memperluas ruang lingkup studi ke cabang lain atau industri serupa untuk membandingkan efektivitas sistem penghargaan dan insentif di berbagai konteks. Menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan,

budaya organisasi, dan kesejahteraan kerja untuk melihat hubungan yang lebih komprehensif terhadap motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (dalam Taylor, S.). (2020). *Equity Theory and Organizational Justice*. Jakarta: Pustaka Manajemen.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Batubara, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2019). *The Motivation to Work* (Revised Edition). New York: Transaction Publishers..
- Indriani, L. (2020). Pengaruh insentif non-finansial terhadap kepuasan dan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 89–97.
- Lestari, M. (2022). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan restoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 71–80.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- McClelland, D. C. (2020). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Okta, D., & Nanang, R. (2020). *Teknik Pengumpulan Data Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Roti Rotte Bakery. (2025). *Laporan Data Kehadiran dan Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2025*. Pasir Pangaraian: Manajemen Roti Rotte.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Sari, R. A. (2019). Analisis pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 43–52.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, N. (2018). Reward dan motivasi kerja: Studi kasus pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 101–110.