

## PENGARUH PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG KENDARI

Oleh:

Alfin Thomas

[fyfinthovick@gmail.com](mailto:fyfinthovick@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT.Mega Auto Central Finance. Objek penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang Kendari. Penentuan sampel menggunakan metode sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan apabila seorang karyawan mendapatkan *reward* dari perusahaan. *Reward* bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena *reward* akan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan sehingga ketika kepuasan karyawan sudah terpenuhi, kepedulian mereka terhadap pekerjaan akan meningkat.

Kata Kunci: *Reward*, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to examine and explain the effect of giving rewards on the performance of employees of PT. Mega Auto Central Finance. The object of this research is limited to employees of PT. Mega Auto Central Finance Kendari Branch. Determination of the sample using the census method. The sample in this study were 38 employees. Data collection was done by using a questionnaire.*

*The results of this study indicate that the reward variable has a positive and significant effect on employee performance. Employee performance can be improved if an employee gets a reward from the company. Rewards can affect employee performance, because rewards will satisfy a number of needs that employees are trying to fulfill through their choices of work-related behavior so that when employee satisfaction is met, their concern for work will increase.*

Keywords : *Reward, Employee Performance*

### 1.Pendahuluan

Pada zaman ini di era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan semakin meningkat begitu juga dengan perkembangan perekonomian. Perekonomian tumbuh dengan pesat, hal ini

terbukti dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang baru yang berkembang dan sangat berdampak positif dikarenakan menciptakan lapangan kerja bagi banyak orang. Perusahaan-perusahaan tersebut bersaing dalam menciptakan berbagai produk yang dibutuhkan dan bermanfaat bagi masyarakat.

Perusahaan yang berkembang dengan baik tidak luput dari sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam berjalannya roda perusahaan. Untuk itu perusahaan juga mempunyai tanggung jawab untuk memelihara dan mensejahterakan sumber daya yang ada didalamnya dalam hal ini adalah karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja dari individu yang ada didalam organisasi tersebut. Persaingan dalam sebuah perusahaan semakin ketat dan kompleks, setiap perusahaan masing-masing berusaha meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk bergerak cepat untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi agar dapat memperoleh pelanggan yang banyak.

Pada dasarnya perusahaan selalu berusaha mencapai tujuan yang efektif dan efisien dan faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan makhluk sosial yang tidak dapat disamakan dengan faktor produksi yang lain, karena tenaga kerja membutuhkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar mereka bisa memberikan persetasi secara penuh terhadap perusahaan (Ghozali,2013). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja dari setiap individu dalam sebuah perusahaan adalah dengan memberikan insentif, reward dan punishment.

Dalam sebuah perusahaan, kendala internal yang dihadapi adalah banyaknya sumber daya manusia yang memiliki keahlian sedikit, sehingga sangat penting pengelolaan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan operasional dalam perusahaan tersebut. Secara umum karyawan bekerja dengan giat karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan juga akan semakin giat bekerja jika hasil dari pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau jasa yang memuaskan.

Salah satu kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi berupa insentif. Imbalan atau kompensasi adalah balas jasa yang diberikan baik secara material (gaji, insentif, komisi, tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian dan rasa aman).

Menurut Danim dalam Haryo Bagaskoro bahwa kinerja perusahaan yang rendah disebabkan oleh ketergantungannya terhadap sistem akuntansi manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam penentuan sasaran-sasaran yang tepat, system penghargaan insentif, reward dan sistem sanksi. Danim menjelaskan kinerja manajer merupakan faktor yang meningkatkan keefektifan organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor berupa: faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan/pegawai.

Salah satu motivator yang dapat digunakan manajer untuk menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas, namun sering terabaikan atau kurang dimanfaatkan adalah *reward* menurut Wibowo (2012). *Reward* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi

individu bekerja pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2010) penghargaan (*reward*) merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja. Menurut Wibowo (2011) *reward* adalah tingkat penampilan yang diwujudkan melalui usaha tertentu, diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan datang, sehingga beberapa orang melakukan pekerjaannya dengan baik.

PT.Mega Auto Central Finance adalah salah satu perusahaan swasta yang berada di kota Kendari, bergerak dalam bidang pembiayaan motor baru, motor bekas dan jaminan BPKB. Saat ini merupakan perusahaan pembiayaan yang cukup diperhitungkan karena perkembangannya cukup besar dan dapat bersaing dengan pembiayaan-pembiayaan lain, khususnya yang berada di kota Kendari. Sejauh ini PT.Mega Auto Central Finance Cabang Kendari sudah memberikan berbagai macam reward terhadap karyawan dengan kinerja yang bagus, tetapi masih banyak karyawan yang kurang puas dengan reward yang diberikan karena banyak karyawan tidak bisa mencapai target yang diberikan dan adanya *turn over* karyawan.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Reward

Menurut Faldian (2011) *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

*Reward* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2010) penghargaan (*reward*) merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja.

### 2.2 Kinerja

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.2.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015)

##### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan.

##### 2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

## 3. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kerangka konseptual adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan dielaborasi secara logis antar variabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan, dan survei literatur (Sekaran, 2006).

### 3.1 Pengaruh pemberian reward terhadap karyawan

*Reward* adalah salah satu kebijakan manajemen sumberdaya manusia inti bertujuan motivasi karyawan. *Reward* dapat dibagi menjadi dua kategori: intrinsik dan ekstrinsik. *Reward* ekstrinsik yang dihasilkan dari tindakan orang lain, seperti supervisor, dan dikendalikan oleh manajer; sedangkan intrinsik kurang nyata dan berasal dari orang atau pekerjaan itu sendiri menurut Beardwell dan Holden (1994).

Menurut Siagian (2011) *reward* diukur berdasarkan pada sistem finansial, promosi, pengembangan diri dan hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan pada landasan teori mengenai *reward* dan kinerja karyawan, dapat dirumuskan dengan hipotesis sebagai berikut:

H1 : terdapat pengaruh signifikan variabel reward (X) terhadap kinerja karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Kendari (Y).

## 4. Metodologi Penelitian

### 4.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Kendari yang berjumlah sebanyak 38 orang, karena jumlah populasi dalam penelitian ini relative kecil maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian dengan penentuan sampel menggunakan metode sensus.

### 4.2 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

#### 4.2.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, data dapat dikelompokkan berdasarkan jenisnya yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel penelitian ini.
- b. Data sekunder adalah data berupa dokumen-dokumen penunjang seperti gambaran umum organisasi, jumlah pegawai dan data-data dokumentasi lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

#### 4.2.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar pertanyaan kepada para karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang

2. Wawancara dilakukan dengan menghubungi sebagian responden yang dianggap memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam memberikan informasi yang lebih lengkap untuk analisa data dalam penelitian ini.

## 5. Hasil dan Pembahasan

### 5.1 Hasil Penelitian

#### 5.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Mega Auto Central Finance sebanyak 38 orang. Karakteristik yang dimaksud meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan.

#### 5.1.2 Karakteristik Reponden berdasarkan Usia

Tabel 5.1.2

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase
20-25	6	15,78
26-30	27	71,05
31-35	3	7,8
36-40	2	5,2

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Hasil analisis deskriptif pada karakter usia dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 26 sampai 30 tahun sebanyak 27 orang (71,05 %), responden berusia 20 sampai 25 tahun sebanyak 6 orang (15,78%), responden berusia 31 sampai 35 tahun sebanyak 3 orang (7,8%) dan responden berusia 36 sampai 40 tahun sebanyak 2 orang (5,2%).

#### 5.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1.3

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase
Laki-Laki	28	73,68
Perempuan	10	26,31

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Hasil analisis deskriptif pada karakteristik jenis kelamin dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang (73,68%) dan sisanya sebanyak 10 orang (26,31 %) berjenis kelamin perempuan.

#### 5.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.1.4

Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase
------------	--------------------------	------------

SLTA	12	31,57
Diploma	5	13,15
Sarjana	21	55,26

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Hasil analisis deskriptif pada karakteristi pendidikan dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 21 orang (55,26 %), sebanyak 12 orang (31,57 %) Pendidikan SLTA dan sebanyak 5 orang (13,15 %) berpendidikan diploma.

## 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

### 5.2.1 Deskripsi Variabel *Reward*

Variabel *reward* mempunyai bobot jawaban antara 20 sampai dengan 44, rata-rata (*mean*) sebesar 37,08 Nilai rata-rata jawaban responden terhadap item pertanyaan konstruk *reward* (37,08) diatas nilai median kisaran teoritis ( $27 = 3 \times 9$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum karakteristik personal responden mengenai *reward* berada pada level yang tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 4,681 lebih kecil dari rata-rata sebesar 37,08, dapat diartikan bahwa penyebaran data *reward* adalah merata, tidak terdapat perbedaan yang tinggi data satu dengan data yang lainnya.

### 5.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja karyawan mempunyai bobot jawaban antara 42 sampai dengan 92, rata-rata (*mean*) sebesar 72,21. Nilai rata-rata jawaban responden terhadap item pertanyaan konstruk kinerja karyawan (72,21) diatas nilai median kisaran teoritis ( $63 = 3 \times 21$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum karakteristik personal responden mengenai kinerja karyawan berada pada level yang tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 9,154 lebih kecil dari rata-rata sebesar 72,21, dapat diartikan bahwa penyebaran data kinerja karyawan adalah merata, tidak terdapat perbedaan yang tinggi data satu dengan data yang lainnya.

## 5.3. Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*, yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung, dibandingkan dengan *r* tabel (0,3). Berdasarkan kategori di atas, maka semua item dalam indikator variabel penerapan metode *reward* dan kinerja karyawan adalah valid, sehingga bisa dilanjutkan pada proses selanjutnya.

Tabel 5.3

Indikator	R hitung	R kritis	Keterangan
X1	0,430	0,30	valid
X2	0,349	0,30	valid
X3	0,323	0,30	valid

X4	0,437	0,30	valid
X5	0,410	0,30	valid
X6	0,438	0,30	valid
X7	0,428	0,30	valid
X8	0,453	0,30	valid
X9	0,457	0,30	valid
X10	0,494	0,30	valid
Y1	0,481	0,30	valid
Y2	0,447	0,30	valid
Y3	0,447	0,30	valid
Y4	0,470	0,30	valid
Y5	0,514	0,30	valid
Y6	0,501	0,30	valid
Y7	0,607	0,30	valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 5.3 terlihat bahwa korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap indikator menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### 5.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap hasil jawaban responden apakah konsisten atau reliabel dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas antara pemberian *reward*, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.4

No	Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Reward</i>	0,863	Reliabel
2	Kinerja karyawan	0,758	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara pemberian *reward*, dan kinerja karyawan ternyata diperoleh  $\alpha > 0,6$  maka item pertanyaan tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

#### 5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,685 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesa yang diajukan. Menurut definisi tersebut bisa dikatakan jika *reward* bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena *reward* akan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, dalam Deanly 2013) sehingga ketika kepuasan karyawan sudah terpenuhi, kepedulian mereka terhadap

pekerjaan akan meningkat. Untuk menciptakan kedisiplinan dan kinerja karyawan yang baik, pihak perusahaan harus memperhatikan apakah reward yang telah diberikan sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan. Penjelasan dari pengaruh variabel dijelaskan bahwa, pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya di ukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi. Semakin tinggi *reward*, maka pegawai akan semakin senang dan berusaha untuk bekerja dengan penuh semangat dan kinerja.

Pada penelitian di PT. Mega Auto Central Finance Cabang Kendari menunjukkan adanya penilaian terhadap *reward*. Para responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap *reward* yang diterimanya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata *reward* sebesar 3,685, yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori tinggi atau baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa para responden setuju dengan adanya sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance maka dapat disimpulkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sistem *reward* semakin baik, yaitu adanya penghargaan kepada pegawai, adanya pengembangan dan pelatihan pegawai, adanya pujian, hak cuti, adanya tunjangan, asuransi dan promosi bagi pegawai, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kinerja karyawan bisa di tingkatkan apabila seorang karyawan mendapatkan *reward* dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003), *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama : Bandung.
- Bagus, Deni. 2009. *Definisi, Faktor Yang Mempengaruhi dan cara Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Bhagaskoro, Haryo. 2015. *Pengaruh Penerapan Metode Reward, Insentif, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting*, Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Danim, Ilham. 2004. *Peran reward and punishment dalam rangka peningkatan produktivitas kerja*. Malang: STIE Malangkecewara Malang.
- Deanly, Willian. Ventje. 2019. *Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado*. Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi.



- Dimas, Anwar. 2014. *Faktor Yang Mempengaruhi dan cara Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Semarang.
- Eni, Nurmiyati. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah*. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah.
- Jimmy Fitria, Hunik. 2016. *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R Suharso Surakarta*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Jayanti,
- Hasibuan, Malayu S.P, Drs.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Novita Dwi. 2014. *Peran Reward dan Punishment dalam rangka peningkatan Produktivitas kerja pegawai pada bank BRI cabang Malang*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Nurusshobak, Azalia. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.2 No.3. Universitas Islam Kadiri.
- Pahlevi, Resa Nur. 2012. *Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Putu Panca, Putu Indah. 2019. *Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali*. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* Vol 2 No.1. Undiksha.
- Ristauli, Sianipar Debora. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial pada perusahaan BUMN di Kota Padang*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.