



Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan

Alafia Syifa Utami^{*1}, Alex Winarno²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

E-mail: alafiasyifa@student.telkomuniversity.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-08 Keywords: <i>Work Motivation;</i> <i>Reward;</i> <i>Employee Performance.</i>	This study aims to analyze the effect of work motivation and appreciation on employee performance on the CV Wijaya Family Tasikmalaya. This study used a survey method with a sample of CV Wijaya Family Tasikmalaya employees consisting of 50 respondents. Data were obtained through questionnaires disseminated and analyzed using the multiple linear regression method. The results showed that work motivation and rewards significantly affected employee performance at CV Wijaya Family Tasikmalaya. The implication of this research is the importance of companies providing good work motivation and rewards to employees to improve their performance and ultimately contribute to the company's success. This research is important for companies in developing effective HR management strategies, especially in motivating and rewarding employees. In practice, the work motivation and reward policies implemented by the company may vary depending on the characteristics of the company, internal and external conditions, and the business goals to be achieved.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-08 Kata kunci: <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Reward;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini tujuannya ialah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap kinerja karyawan pada CV Wijaya Family Tasikmalaya. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan sampel karyawan CV Wijaya Family Tasikmalaya yang terdiri dari 50 responden. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan dan dianalisa dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja dan <i>reward</i> secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Wijaya Family Tasikmalaya. Implikasi penelitian ini yaitu pentingnya perusahaan dalam memberikan motivasi kerja dan reward yang baik terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka dan pada akhirnya dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Penelitian ini memiliki relevansi yang penting bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif, terutama dalam memotivasi dan memberikan <i>reward</i> yang tepat kepada karyawan. Dalam praktiknya, kebijakan motivasi kerja dan reward yang diterapkan oleh perusahaan tidaklah sama bergantung dari karakteristik perusahaan, kondisi internal dan eksternal, serta tujuan bisnis yang ingin dicapai.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan ialah suatu faktor bermakna dalam keberhasilan suatu perusahaan (instansi). Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi kerja dan reward sebagai penghargaan pada seseorang karyawan yang sudah berkontribusi. CV Wijaya Family Tasikmalaya ialah perusahaan yang terfokus pada bagian produksi dan penyediaan jasa pengadaan barang konveksi khususnya pakaian seragam kantor, memiliki karyawan yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, harus dilakukan penelitian untuk menganalisis "pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap kinerja karyawan pada CV Wijaya Family Tasikmalaya".

Seiring berkembangnya teknologi persaingan antara beberapa unit bisnis semakin ketat,

sehingga untuk memenangkan persaingan pasar tersebut diperlukan satu kekuatan sebagai pendukung perusahaan. Dengan demikian, bisnis perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk mencapai target yang optimal. SDM memainkan peranan penting sebagai penggerak potensial dari semua fungsi bisnis. Setiap bisnis harus mampu mempertahankan, meningkatkan, dan mempertahankan kualitas kerja karyawan. Contoh dari cara perusahaan meningkatkan kualitas kinerja yaitu dengan memperhatikan motivasi kerja, keterampilan, dan reward yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan.

Agar bisnis berhasil dalam mencapai tujuannya, manajer juga harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawan. Motivasi yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas,

mempertahankan prestasi, meningkatkan kinerja dan meningkatkan semangat untuk menyelesaikan kegiatan selama mereka mematuhi aturan dan instruksi. Motivasi karyawan dalam bekerja merupakan indikator kinerja yang baik. Menurut Sudaryo (2018:62) apabila seseorang didorong untuk mencapai tujuan individu mereka, mereka harus meningkatkan permainan mereka. Selain itu, meningkatkan motivasi akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Peningkatan kinerja akan menguntungkan individu dan organisasi.

Pemberian reward akan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan karena mereka menginspirasi semangat dan mendorong pekerja untuk mendapatkan lebih banyak reward dari pemberi kerja melalui peningkatan kinerja. Dengan remunerasi yang memadai untuk kinerja yang diciptakan untuk melaksanakan kewajiban pekerja, perusahaan menawarkan satu insentif. Komponen yang paling signifikan adalah orang-orang yang memegang peran kepemimpinan atau keanggotaan dalam organisasi karena mereka memiliki pengaruh terbesar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam misi dan visi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk motivasi dan reward (reward) untuk mencapai hasil yang diinginkan. Indikator kinerja yang diukur oleh CV Wijaya Family Tasikmalaya yaitu tanggung jawab, kekeluargaan, ketepatan, ketelitian dan disiplin. Pada Tabel 1 ditunjukkan data pencapaian kinerja karyawan CV Wijaya Family Tasikmalaya.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan

Kategori	2019			2020			2021		
	Jml Peg.	Target	Realisasi	Jml Peg.	Target	Realisasi	Jml Peg.	Target	Realisasi
Sangat Baik		45%	8 (33%)		45%	36 (38%)		45%	61 (43%)
Baik		35%	11 (56%)		55%	51 (54%)		55%	76 (54%)
Cukup	24	-	3 (11%)	95	-	8 (10%)	141	-	4 (3%)
Sedang		-	-		-	-		-	-
Kurang		-	-		-	-		-	-

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan CV Wijaya Family Tasikmalaya pada tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini ditunjukkan oleh data tahun 2019 terdapat 33% karyawan mencapai kinerja dengan kategori sangat baik < target perusahaan yakni sebesar 45%. Kinerja karyawan yang dicapai dengan kategori baik yaitu 56% > target yakni 55%, namun masih ditemukan karyawan dengan capaian kinerja pada kategori cukup yaitu sebesar 11%. Hal ini menandakan pada tahun 2019 kinerja karyawan belum mencapai sebagaimana yang ditargetkan oleh perusahaan.

Pada tahun 2020 capaian kinerja karyawan masih menunjukkan kecenderungan yang sama dengan kondisi tahun 2019. Hasil ini ditunjukkan oleh data yaitu terdapat 38% pegawai dengan capaian kinerja pada kategori sangat baik < target yakni sebesar 45%. Kategori baik ada sebanyak 54% karyawan, angka inipun lebih rendah dari target yaitu 55%. Pada tahun 2020 masih ditemukan karyawan berkinerja pada kategori cukup yaitu sebesar 10%. Pada tahun 2021 walaupun mengalami peningkatan jumlah karyawan yang berkinerja pada kategori sangat baik yaitu sebesar 43%, namun peningkatan yang terjadi masih belum bisa mencapai target perusahaan. Pada tahun 2021 masih ditemukan juga karyawan dengan kinerja kategori cukup, hal ini menunjukkan dalam rentang waktu tiga tahun kinerja karyawan masih belum sesuai target yang ditentukan oleh instansi.

Faktor motivasi dan reward tersebut juga diduga sebagai variabel yang menyebabkan kinerja pada karyawan di CV Wijaya Family Tasikmalaya belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk lebih meyakini bahwa variabel motivasi dan reward sebagai variabel penyebab belum tercapainya kinerja karyawan tersebut, peneliti melakukan analisis melalui penyebaran data pra-kuesioner yang hasilnya ditunjukkan dalam Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Pra Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah Sampel	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya menerima gaji cukup dalam pemenuhan kebutuhan dasar	16	16	100%	0	0
2.	Saya mendapatkan fasilitas yang menunjang keamanan di tempat kerja		14	87%	2	12,5%
3.	Saya berhubungan baik dengan karyawan lainnya		16	100%	0	0
4.	Saya mendapatkan apresiasi atau reward atas hasil kerja		14	87%	2	12,5%
5.	Saya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan		15	93,8%	1	6,3%
Rata-Rata				94%		7,8%

Sumber: Data Olahan Penulis

Dari Tabel 2 didapatkan bahwasanya masih terdapat karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan yang diajukan yaitu pada pertanyaan: (1) Saya mendapatkan fasilitas yang menunjang keamanan di tempat kerja; (2)

Saya mendapatkan apresiasi atau reward atas hasil kerja; dan (3) Saya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan. Jawaban responden tersebut menggambarkan tingkat motivasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Tabel 3. Hasil Pra Kuesioner Variabel Reward

No.	Pernyataan	Jumlah Sampel	Jawaban			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya mendapatkan bayaran insentif (bonus) apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	16	14	87%	2	12,50%
2.	Saya mendapatkan tunjangan dari perusahaan		16	100%	0	0
3.	Saya mendapatkan perlindungan berupa asuransi kesehatan		12	75%	4	25%
4.	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang lengkap dan layak		16	100%	0	0
Jumlah Rata-Rata Persentase				91%		12,50%

Sumber: Data Olahan Penulis

Dari Tabel 3 didapatkan bahwasanya masih terdapat karyawan dengan respon tidak setuju di pertanyaan yang diajukan yaitu pada pertanyaan: (1). Saya mendapatkan bayaran insentif (bonus) apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang tepat. (2) Saya mendapatkan perlindungan berupa asuransi kesehatan. Jawaban responden tersebut juga menggambarkan bahwa reward (penghargaan) dapat mempengaruhi kinerja. Perusahaan memberikan reward kepada karyawannya dalam bentuk uang tunai dan liburan.

II. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini yaitu berbentuk kuantitatif dengan metode survey. Pendekatan deduktif-induktif adalah teknik yang diterapkan pada penelitian kuantitatif. Sejalan dengan tujuan penelitian, yakni “untuk mengetahui pengaruh motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan”. Upaya yang dapat disarankan untuk mendapatkan justifikasi (verifikasi) atau evaluasi berupa dukungan data empiris di lapangan, serta pemahaman para ahli dan peneliti berdasarkan pengalamannya. Suliyanto (2018:20) bahwa studi tentang data kuantitatif dikenal sebagai penelitian kuantitatif dan datanya disajikan dalam bentuk angka atau bilangan. Menurut Sugiyono (2018) mengklaim bahwa teknik survei adalah sebuah metode penelitian kuantitatif menggunakan sampel yang diambil dari populasi tertentu, metode pengumpulan data, observasi mendalam (wawancara atau kuesioner), dan temuan penelitian untuk menghasilkan data terkait keyakinan, pendapat, karakteristik, dan variabel masa lampau atau saat ini serta dalam pengujian beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel karyawan CV Wijaya Family Tasikmalaya yang terdiri dari 50 responden yang dipilih secara acak. Data didapatkan dengan kuesioner yang disebarikan kepada responden dan dianalisa dengan metode regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji validitas instrumen penelitian ditampilkan dalam Tabel 4. Menurut Tabel 4 diketahui bahwasanya variabel Motivasi Kerja (X1) sebanyak 10 butir pernyataan, Reward (X2) dengan 6 butir pernyataan dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 10 butir pernyataan diperoleh hasil semua r hitung > r tabel, sehingga disebut seluruh pernyataan adalah valid. Uji reliabilitas masing-masing variabel di tunjukkan dalam Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,583	0,279	Valid
	X1.2	0,633	0,279	Valid
	X1.3	0,511	0,279	Valid
	X1.4	0,549	0,279	Valid
	X1.5	0,507	0,279	Valid
	X1.6	0,647	0,279	Valid
	X1.7	0,602	0,279	Valid
	X1.8	0,605	0,279	Valid
	X1.9	0,494	0,279	Valid
	X1.10	0,647	0,279	Valid
Reward (Reward) (X2)	X2.1	0,698	0,279	Valid
	X2.2	0,696	0,279	Valid
	X2.3	0,673	0,279	Valid
	X2.4	0,612	0,279	Valid
	X2.5	0,488	0,279	Valid
	X2.6	0,600	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,608	0,279	Valid
	Y2	0,682	0,279	Valid
	Y3	0,597	0,279	Valid
	Y4	0,483	0,279	Valid
	Y5	0,768	0,279	Valid
	Y6	0,607	0,279	Valid
	Y7	0,781	0,279	Valid
	Y8	0,795	0,279	Valid
	Y9	0,645	0,279	Valid
	Y10	0,769	0,279	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja (X1)	,777	10
Reward (X2)	,696	6
Kinerja Karyawan (Y)	,864	10

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel diketahui nilai cronbach's alpha yaitu $0.696 > 0.6$, dengan demikian kesimpulannya item pertanyaan semua variabel adalah reliabel. Uji normalitas data penelitian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57180170
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,130
	Positive	,081
	Negative	-,130
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,340 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

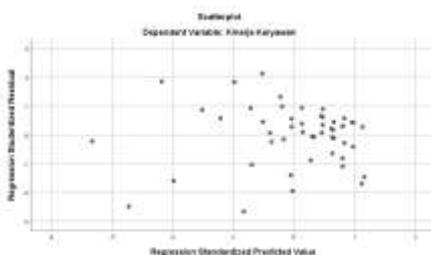
Dari Tabel 6 didapatkan bahwasanya hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada variabel (X1), (X2) terhadap variabel (Y) menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikansinya adalah 0,340. Sehingga kesimpulannya ialah data $> 0,05$ maka data diatas sudah terdistribusi dengan normal atau telah sesuai asumsi normalitas. Uji multikolinearitas terdapat dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	,600	1,666
	Reward (Reward)	,600	1,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 7 memberikan hasil bahwa nilai VIF dari kedua variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel (Y) masing-masing sebesar 1,571 (≤ 10) dengan tolerance $> 0,1$ yakni 0,637. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan diagram di atas terlihat bahwasanya setiap titik terdistribusi diatas berada dibawah angka 0, sebaran titik data tidak menunjukkan pola tertentu. Dari sini kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Hasil analisa regresi berganda ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisa regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,046	6,090			,500	,619
Motivasi Kerja	,589	,169	,471		3,476	,001
Reward (Reward)	,542	,251	,292		2,157	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* tersebut, didapatkan model pers. regresi, yaitu:

$$Y = 3,046 + 0,589X1 + 0,542X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Reward (Reward)

Output perhitungan adalah persamaan yang menggambarkan ukuran nilai X, yang merupakan regresi yang diperkirakan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) yaitu 3,046 berarti apabila Motivasi Kerja (X1) dan Reward (X2) pada kondisi konstan atau 0, maka Kinerja Karyawan (Y) yaitu 3,046.
2. β_1 (koefisien regresi X1) senilai 0,589 berarti jika (X1), meningkat 0,589 maka (Y) juga akan bertambah senilai 0,589 berasumsi bahwa variabel bebas model regresi lainnya ialah tetap.
3. β_2 (koefisiensi regresi X2) senilai 0,542 berarti apabila (X2), meningkat 0,542 maka (Y) juga akan bertambah senilai 0,542 berasumsi bahwa variabel bebas model regresi lainnya ialah tetap.

Berdasarkan Tabel 7 bisa dilihat bahwasanya. Pada Variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan statistik uji t yaitu t hitung = $3,476 > t$ tabel 2,012, sehingga kesimpulannya ialah hipotesis tolak H_0 dan terima H_a , berarti variabel (X1) secara parsial berpengaruh pada variabel (Y). Variabel Reward (X2) menunjukkan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ dengan statistik uji t yaitu t hitung = $2,157 > t$ tabel 2,012, dengan demikian kesimpulannya ialah hipotesis tolak H_0 dan terima H_a , berarti variabel (X2) secara parsial berpengaruh pada variabel (Y). Hasil uji F secara bersama-sama dikaji apakah variabel (X1) dan (X2) secara

serentak ataupun simultan mempengaruhi variabel (Y) secara signifikan atau tidak, disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	580,889	2	290,445	21,837	,000 ^b
Residual	625,131	47	13,301		
Total	1206,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Reward (Reward), Motivasi Kerja

Dari uji F pada tabel 8, didapatkan nilai Fhitung yaitu 21,837 dan nilai signifikansi $0,000 < (\alpha) 0,05$, dan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F sebesar 3,20. Berdasarkan nilai di atas didapatkan bahwasanya nilai Fhitung = 21,837 > nilai Ftabel = 3,20. Dengan demikian kesimpulannya ialah sesuai kriteria uji hipotesis yaitu tolak H_0 dan terima H_a . Maknanya secara simultan semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

B. Pembahasan

Menurut sudut pandang Hasibuan (2014), motivasi merupakan pemberian kekuatan pendorong yang membuat pekerjaan seseorang menjadi menarik jika mereka bersedia bekerja secara kooperatif, efektif, dan penuh untuk mendapatkan kepuasan. Alhasil, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat berdampak pada kinerja karyawan karena peningkatan motivasi dianggap mengarah pada hasil yang lebih optimal. Pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2015), bahwa penghargaan mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang untuk promosi, manajemen, dan rekan kerja. Memberi penghargaan terhadap karyawan baik secara finansial maupun non-finansial adalah teknik lain untuk dapat mempromosikan penerimaan di tempat kerja. Oleh karena itu, artinya ialah makin tingginya penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka makin baik hasil kerja karyawan untuk perusahaan.

Menurut uji hipotesis, uji t pada nilai t hitung variabel (X1) yaitu 3,476 dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai t hitung variabel (reward) (X2) yaitu 2,157 dengan nilai signifikansi 0,036 Nilai t tabel bagi dua pihak yaitu 2,012. Secara parsial variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel X3 (kinerja karyawan) pada perusahaan CV Wijaya Family. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh "Retno U Ifayatun Hidayah dan Ietje Nazaruddin (2017) dan penelitian oleh Walters T, Bamidele S Adeleke,

Emmanuel K Agbaeze, Nwanneka C, Ghasi, Benedict O, Imhanrenialena (2019)" mengatakan bahwasanya motivasi kerja dan penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan apabila meningkatnya motivasi kerja karyawan dan penghargaan (reward) maka kinerja karyawan meningkat juga.

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwasanya variabel X1 dan X2 secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) pada perusahaan CV Wijaya Family. Terlihat dari Fhitung senilai 21,837 > Ftabel senilai 3,20 dengan tingkatan signifikansi 0,000. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh "Agwu (2013) dan Walters T, Bamidele S. Adeleke, Emmanuel K. Agbaeze, Nwanneka C, Ghasi, Benedict O, Imhanrenialena (2019)" mengatakan bahwasanya variabel motivasi kerja dan penghargaan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini mempunyai hubungan yang baik dimana karyawan akan merasa termotivasi jika perusahaan terutama pimpinannya memberikan reward (reward) dalam pekerjaannya sehingga karyawan semakin bersemangat melakukan pekerjaannya dengan baik yang bisa memberikan kinerja yang baik juga.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh, kesimpulannya ialah motivasi kerja dan juga penghargaan (reward) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Wijaya Family Tasikmalaya. Sengan demikian, perusahaan perlu memberi motivasi kerja dan penghargaan yang baik kepada karyawan demi menambah kinerja mereka dan pada akhirnya dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan saran sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya bisa dilaksanakan dengan mengidentifikasi faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain motivasi kerja dan reward, terdapat faktor lainnya yang memungkinkan berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian selanjutnya, peneliti dapat mempertimbangkan

berbagai faktor tersebut untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

2. Memperluas cakupan sampel: Sampel penelitian ini mungkin tidak mewakili variasi yang cukup dari karyawan yang bekerja di industri yang berbeda. Dengan demikian, pada penelitian berikutnya, peneliti bisa memperluas cakupan sampel untuk memperoleh pemahaman yang lebih umum dan mewakili.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, Akmal Umar, and Budiman. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja." *Jurnal mirai management* 3(2): 92-119.
- Ademola, Sajuyibge, O.O Bosed, and M.A Adeyem. 2013. "Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies InIbadan, Oyo State, Nigeria." *International Journal of Arts and Commerce* Vol 2: 27-32.
- Agwu, M. 2013. "Impact of Fair Reward System on Employees Job Performance in Nigerian Agip Oil Company Limited Port-Harcourt." *British Journal of Education, Society & Behavioural Science* 3(1): 47-64.
- Anah, Sri, C. Catur Widayati, and Anggi W. 2020. "The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Discipline on Employee Performance." *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 1(2): 290-301.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. *Manajamen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ganyang, Machamed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. 2019. *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo, and Nunung Sofianti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Theodorus Erang. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Ading. 2020. "Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(3): 246.
- Suparyanto, and Rosad. 2020. "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur." *Suparyanto dan Rosad (2015 5(3): 248-53*.
- Suparyanto, and Rosad. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sinjay." *Suparyanto dan Rosad (2015 5(3): 248-53*.