



PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, INSENTIF, DAN TUNJANGAN

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Siti Nurhasanah

21701081351



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021



PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, INSENTIF, DAN TUNJANGAN

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

SITI NURHASANAH

NPM.21701081351



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

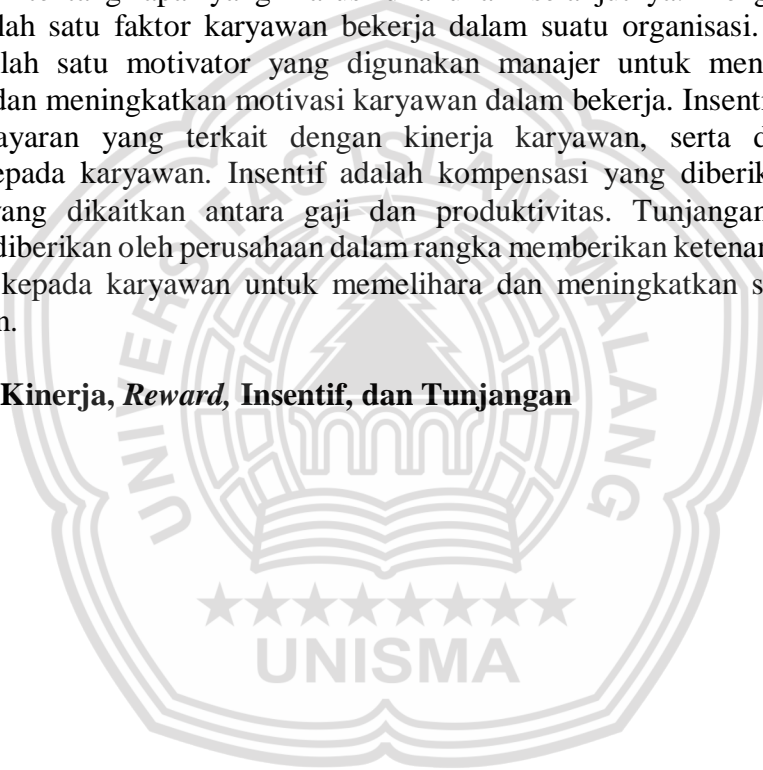
2021

Abstrak

Dengan berkembangnya dunia industri dan teknologi dalam kehidupan manusia, dapat mempermudah pergerakan barang dan informasi dari satu tempat ke tempat lain. Seiring dengan perkembangan pasar yang semakin luas, perusahaan membutuhkan jasa ekspedisi untuk memperluas jangkauan bisnisnya. Salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, oleh karena itu pemanfaatan sumber daya manusia sangat diperlukan. Pada umumnya karyawan bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga karyawan akan bekerja lebih keras jika pekerjaan yang dilakukannya mendapat imbalan atau remunerasi, salah satu kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan dan memiliki hubungan yang kuat dengan strategi perusahaan. Kinerja adalah tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dan tentang apa yang harus dilakukan selanjutnya. Penghargaan merupakan salah satu faktor karyawan bekerja dalam suatu organisasi. Reward merupakan salah satu motivator yang digunakan manajer untuk menciptakan produktivitas dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Insentif adalah bentuk pembayaran yang terkait dengan kinerja karyawan, serta distribusi pendapatan kepada karyawan. Insentif adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, yang dikaitkan antara gaji dan produktivitas. Tunjangan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka memberikan ketenangan dan kesejahteraan kepada karyawan untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja, *Reward*, Insentif, dan Tunjangan

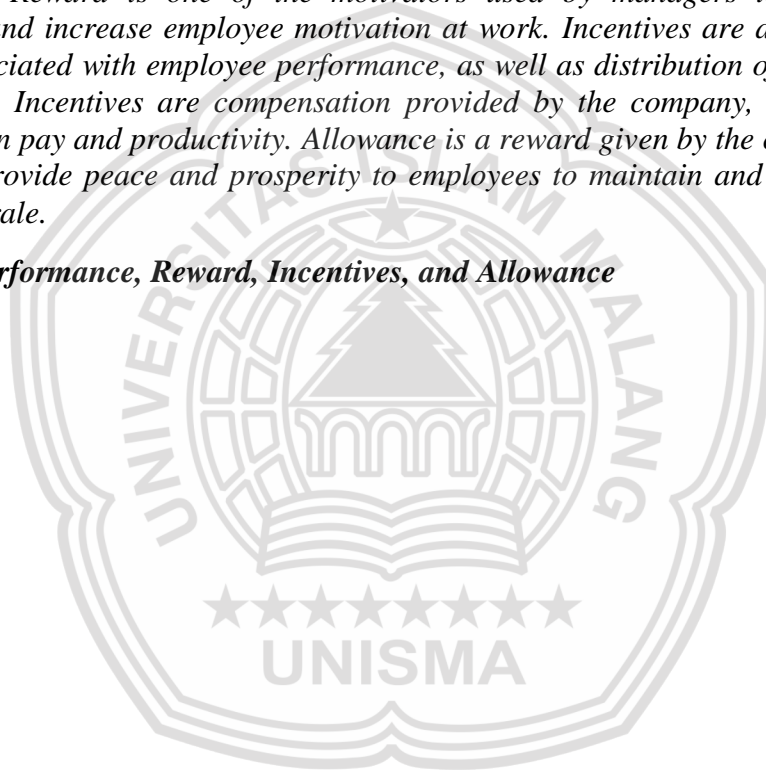


Abstract

With the development of the world of industry and technology in human life, it can facilitate the movement of goods and information from one place to another. Along with the development of an increasingly broad market, companies need expedition services to expand their business reach. One of the most important factors in an organization is human resources, therefore the utilization of human resources is needed. In general, employees work because to meet their daily needs, so that employees will work harder if the work they do gets a reward or remuneration, one of the policies that companies can do to improve employee performance is to provide compensation.

Performance is the result of the work done and has a strong relationship to the company's strategy. Performance is about how to get the job done and about what to do next. Reward is one of the factors that employees work in an organization. Reward is one of the motivators used by managers to create productivity and increase employee motivation at work. Incentives are a form of payment associated with employee performance, as well as distribution of income to employees. Incentives are compensation provided by the company, which is linked between pay and productivity. Allowance is a reward given by the company in order to provide peace and prosperity to employees to maintain and improve employee morale.

Keyword : Performance, Reward, Incentives, and Allowance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan berkembangnya teknoklogi pada setiap lini kehidupan manusia yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempercepat perpindahannya suatu barang ataupun informasi dari suatu tempat ketempat yang lain, beda halnya dengan kehidupan sebelumnya yang membutuhkan waktu lebih lama. Berkembangnya bisnis perdagangan pada saat ini mendorong para pelaku bisnis agar bisa menyalurkan produknya kepada para pelanggan. Pelaku bisnis membutuhkan pasangan dalam menyalurkan barangnya yakni perusahaan yang bergelut dalam bidang jasa kurir atau pengiriman barang, tanpa adanya jasa pengiriman barang ini tidak mungkin industry perdagangan bisa terus berkembang.

Seiring dengan perkembangan pasar yang semakin luas, perusahaan banyak membutuhkan jasa kurir agar para pelaku bisnis dapat memperluas jangkauan bisnisnya. Dengan adanya keadaan tersebut, perusahaan bahkan individu dituntut untuk selalu mencari tahu terhadap perkembangan yang ada. Pada era teknologi yang serba modern ini setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki startegi yang beragam. Setiap perusahaan atau oragnisasi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut membutuhkan kekuatan pada lini sumberdaya manusia yang siap bersaing dan solid untuk menyesuaikan diri dengan laju perkembangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu oragnisasi atau perusahaan guna menentukan berhasil atau tidaknya

perusahaan dalam bersaing dengan kompetitornya. Oleh karena itu dibutuhkan pendayagunaan sumber daya manusia. Kegiatan pendaya gunaan sumber daya manusia tersebut adalah suatu proses dalam suatu manajemen yang meliputi, perekrutan, penyaringan, pelatihan, serta memberikan penilaian dan penghargaan untuk menjaga kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan agar selalu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya melakukan sesuatu yang dapat dijadikan motivasi terhadap karyawan, seperti pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Namun di sisi lain, selain kebutuhan-kebutuhan pokok karyawan, perusahaan hendaknya dapat memenuhi keinginan-keinginan karyawan yang diantaranya adalah pemberian penghargaan terhadap karyawan yang dapat menjalankan perannya dengan baik dan mendedikasikan waktunya terhadap perusahaan.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan akan semakin giat bekerja apabila hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan dan pada akhirnya bisa mencapai tujuan perusahaan. 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, *reward* dan tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian dan rasa aman). Oleh karena itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang

produktif dan berkualitas maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2011: 7) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi, dan kepuasan konsumen. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu setiap tugas dan pekerjaan yang kita lakukan harus berdasarkan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya dinilai dari dua aspek yaitu performan dan kompetensi. Penilaian performan dihasilkan dari penilaian apakah karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau melaksanakan program kerja tepat waktu dalam periode tertentu yang telah ditentukan perusahaan. Sedangkan penilaian kepada kompetensi merupakan penilaian kemampuan yang dimiliki setiap individu, penilaian ini dilakukan oleh atasan dan rekan kerja.

Berdasarkan pengalaman peneliti menggunakan jasa pengiriman JNE terkadang terjadi keterlambatan pengiriman, seperti ketika peneliti memberi barang dari online shop dan status barang sudah diterima oleh pihak JNE yang harusnya paling lambat 3 hari ternyata 5 hari baru sampai tujuan. Berdasarkan pengalaman tersebut peneliti ingin mencoba mencari cara agar tingkat kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya bisa lebih baik lagi.

Reward merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. *reward* merupakan suatu system kebijakan yang dibuat oleh organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas kompensasi, nilai-nilai usaha, keterampilan dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Salah satu motivator yang dapat digunakan manajer untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan produktivitas ialah *reward*. Menurut Wibowo (2012) *Reward* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi. *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. Wibowo (2011).

Insentif juga merupakan suatu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung hasil yang dicapai baik finansial maupun nonfinansial. Tujuan utama insentif yakni untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana kinerja karyawan menjadi satu hal yang sangat penting.

Menurut Azalia (2017: 384) insentif adalah pembagian keuntungan bagi karyawan, sekaligus bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja. Sedangkan menurut Simamora (2014: 414) mengemukakan bahwa insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan produktivitas dengan

bayaran. Insentif akan meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik, mempertahankan kestabilan dan loyalitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, serta mempertinggi kesejahteraan karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah tunjangan. Tunjangan yaitu sejumlah imbalan yang dimaksud untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat kerja karyawan. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan sangat menghargai uang dan ingin bekerja untuk memperoleh uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup.

Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana prasarana yang lengkap, dan peralatan yang modern, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang mengerjakan pekerjaan tersebut. Pengelolaan sumber daya yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya mampu menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan JNE cabang utama Surabaya, peneliti memperoleh fakta bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya masih kurang. Karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang di terima, karyawan merasa kurang mendapatkan

pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka, hal ini terlihat ketika karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka merasa kurang mendapatkan apresiasi dari atasan sehingga keinginan untuk mendapat apresiasi dari atasan belum tercapai.

JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Nama resminya adalah PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dan didirikan pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprpto Supamo. Perusahaan ini dirintis sebagai sebuah divisi dari PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) untuk mengurus jaringan kurir internasional. Bermula dari delapan orang dan modal 100 juta rupiah, JNE memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada penanganan kegiatan kepabeanan, impor kiriman barang, dokumen serta pengantarannya dari luar negeri ke Indonesia.

Pada tahun 1991, JNE memperluas jaringan internasional dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (ACCA) yang bermarkas di Hongkong dan kemudian memberikan kesempatan kepada JNE untuk mengembangkan wilayah antaran sampai ke seluruh dunia. Karena persaingannya di pasar domestik JNE juga memusatkan memperluas jaringan domestik dengan jaringan domestiknya TIKI dan namanya, JNE mendapat keuntungan persaingan dalam pasar domestik. JNE juga memperluas pelayanan dengan logistik dan distribusi.

Selama bertahun-tahun TIKI dan JNE berkembang dan menjadi dua perusahaan yang punya arah masing-masing. Oleh sebab itu kedua perusahaan tersebut menjadi saingan. Akhirnya JNE menjadi perusahaan sendiri dengan manajemen sendiri. JNE membuat logo sendiri yang membedakannya dari

TIKI. JNE membeli gedung pada tahun 2002 dan mendirikan JNE *Operations Sorting Center*. Kemudian pada tahun 2004 JNE membeli Gedung untuk dijadikan kantor pusat.

Visi dan misi JNE ialah menjadi perusahaan rantai pasok global di dunia dan memberi pengalaman terbaik bagi pelanggan secara konsisten. Kecepatan dan kehandalan layanan yang konsisten dan bertanggung jawab membuat kredibilitas JNE semakin tinggi dimata pelanggan maupun mitra kerja. Seiring dengan peningkatan investasi asing, pertumbuhan ekonomi dalam negeri, dan perkembangan teknologi informasi, serta beragam inovasi produk yang dikembangkan, kinerja JNE semakin tumbuh juga berkembang dikalangan dunia usaha maupun masyarakat Indonesia.

Perkembangan dunia usaha dan gaya hidup masyarakat membuat permintaan penanganan kiriman import semakin berkembang. Tak hanya mencakup paket kecil dan dokumen, tetapi merambah pada penanganan transformasi, logistik, serta distribusi. Peluang yang terus tumbuh ini mendorong JNE untuk terus memperluas jaringannya keseluruh kota besar di Indonesia. Saat ini titik-titik layanan JNE telah mencapai diatas 6.000 lokasi dan masih terus bertambah, dengan jumlah karyawan lebih dari 40.000 orang.

Lebih dari 150 lokasi JNE telah terhubung dengan sistem komunikasi online, dikawal oleh sistem dan akses situs informasi yang efektif serta efisien bagi konsumen dalam upaya mengetahui situs terkini pengiriman paket atau dokumen. JNE mengedepankan sumber daya manusia sekaligus teknologi sebagai bagian dari pengembangan. Dari mesin X-Ray, GPS, hingga alat komunikasi satelit. Kehandalan dan komitmen JNE ini terbukti dengan

diraihnya sebagai bentuk penghargaan serta sertifikasi ISO 9001:2008 atas sistem manajemen mutu.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas serta keadaan di lapangan yang terjadi pada perusahaan, maka penulis ingin mengkaji tentang “Pengaruh Pemberian *Reward*, Insentif, dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya).

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian *Reward*, Insentif dan Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya?
2. Apakah pemberian *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya?
3. Apakah pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya?
4. Apakah pemberian Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya?

3.1 Tujuan dan Manfaat Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian reward, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan JNE cabang utama Surabaya.

3.1.2 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk memperkaya wawasan *reward*, insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan bahan informasi dan referensi kepada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Malang, mahasiswa dan para pembaca, dapat membantu pihak yang berkepentingan. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu sosial.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Pemberian *Reward*, Insentif, dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya). Sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan yang digunakan sebagai responden, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan data primer yang akan dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS For Windows*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan Variabel Pemberian *Reward*, Insentif, dan Tunjangan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Variabel Pemberian *Reward* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Variabel Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.
4. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Variabel Tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya, sehingga jika dilakukan pada karyawan perusahaan lain kemungkinan hasilnya akan berbeda.
2. Penggunaan variabel yang digunakan untuk melihat kinerja karyawan terbatas pada 3 Variabel yaitu, variabel *Reward*, Insentif dan Tunjangan sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada saat adanya pandemic Covid-19, sehingga mengakibatkan kurangnya kemaksimalan dalam pengumpulan data.

5.3. Saran

1. Penelitian fokus pada *Reward*, Insentif, dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan. Maka disarankan untuk peneliti selanjutnya mencoba menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi, pelatihan kepemimpinan, kemampuan kerja dan lain-lain untuk memperluas lingkup penelitian mengenai Kinerja Karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya perlu mempertimbangkan dan melihat jenis karyawa, apakah karyawan diperusahaan tersebut merupakan karyawan tetap, karyawan kontrak atau hanya mitra kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya perlu memperhatikan adanya potensi bias akibat pernyataan kuisioner kepada responden dapat dilakukan dengan kualitatif atau menggabungkan dengan metode interview.

4. bisa melakukan metode pengumpulan data dengan wawancara atau observasi terhadap pekerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan bagus.
5. Dari hasil pembahasan, variabel insentif dan tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan JNE Cabang Utama Surabaya perlu meninjau ulang pemberian insentif dan tunjangan yang ada di JNE Cabang Utama Surabaya agar dapat berfungsi secara maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadah, Anita. Dkk. 2016. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Lamongan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KH. Ahmad Dahlan Lamongan.
- Anishar, N. Nurie. dkk. 2021. *Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.
- Asep, Hermawan. 2015. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: Grasindo.
- Bernardin, John H., & Russel, Joyce. 2012. *Human Resources Management: an Experimental Approach*. Singapura: Mc Graw-Hill.Inc.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Afabeta.
- Fitria, Jimmy dan Sawitri Hunik S.R, 2017. *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta*. Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habiburrohim, Azzam. 2020. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara.
- Kurniawati, Afifah. 2016. "Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Guru Di MTs NU 02 Al Ma'arif Boja Kendal Tahun Pelajaran 2015-2016". Skripsi: IAIN Walisongo Semarang.
- Lifana, Meis. dkk, 2017. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi*. Universitas Jember.
- Mahfudz dan Vahdist Riski. 2017. *Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mutiah, Siti. 2018. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Balai Pemantapan Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Najoan, Jacqueline, F. dkk. 2018. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nurusshobakh, Azalia. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Kediri.
- Panjaitan, Mangsa. 2015. *Jurnal Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Ilmiah Integritas Vol. 1, No. 2. 2015.
- Putra, A, S. 2018. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Institut Pertanian Bogor.
- Riduwan, 2011. *Pengantar Statistika Sosial*, Bandung: Alfabeta,
- Rivai, Veithzal Zainal, dan Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rosyidah, Biatur. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Ruslan, Mas'ud. 2017. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*.
- Say B. Alfonsus dan Rasyid Erwin. 2020. *Pengaruh Reward dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Agen Platinum di Wilayah DKI Jakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Unisadhuguna Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* Bandung: Alfabeta,
- Tukiran Tuniredja, 2012. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Bandung: Alfabeta.



Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.



