

PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS

Nauli Fani¹⁾, Dwi Wahyu Pril Ranto²⁾

¹⁾Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa, Yogyakarta, Indonesia

²⁾Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa, Yogyakarta, Indonesia

Email: dwiwahyuprilranto@gmail.com

ABSTRACT

Companies need to understand and understand what is the motivation and needs of employees in their work environment in order to achieve superior employee performance. The aim of this research is to determine the influence of reward and work motivation variables on employee performance. The research approach uses quantitative methods. The research was conducted at the J&T Express Yogyakarta branch office. The data source used is primary data. The sample used in this research consisted of 105 J&T Exspres employees. The sampling technique uses random sampling. The data collection technique uses a questionnaire. Based on the results of the instrument quality test, the results showed that all instruments used to measure research variables were declared valid and reliable. Meanwhile, based on the results of data analysis that was carried out using multiple linear regression, the results showed that reward and motivation had a positive and significant effect on employee performance. It can be concluded that the better the rewards and motivation provided, the more good employee performance will be created.

Keywords: motivation; rewards; employee performance

ABSTRAK

Perusahaan perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerjanya guna mencapai kinerja karyawan yang unggul . Salah satu konsep untuk membangun sebuah lingkungan kerja yang baik untuk karyawan adalah kuliatas kehidupan kerja. Konsep ini mengemukakan pentingnya penghargaan, pelatihan, dan karir terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel reward dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor cabang J&T Exspres Yogyakarta. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 105 karyawan J&T Exspres. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil uji kualitas instrumen diperoleh hasil bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa reward dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik reward dan motivasi diberikan akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik pula.

Kata kunci : motivasi; reward; kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melakukan upaya pencapaian kinerja karyawan yang unggul, perlu

mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu konsep untuk membangun sebuah lingkungan kerja yang baik untuk karyawan adalah kualitas kehidupan kerja. Konsep ini mengemukakan pentingnya penghargaan, pelatihan, dan karir terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi, reward dan insentif kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan (Caissar et al., 2022).

Menurut Hotiana & Febriansyah (2018) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja menurut Soedarmayanti (2009) diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas – aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

Sisi lain dari motivasi adalah pemberian *reward*. Menurut Nurdin & Djuhartono (2021) mengatakan pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan. Sistem dan program insentif ini harus jelas dan diketahui oleh semua karyawan.

Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman kerjanya dan lain-lain. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan secara berkesinambungan, namun besarnya insentif tetap harus disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan. Jadi dengan pemberian *reward* ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian *reward* karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada karyawan berupa peningkatan produktivitas kinerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan di pihak lain akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya *reward* berarti mereka memperoleh kesempatan penghasilan lebih besar dan mendapat penghargaan dari perusahaan itu sendiri. Selain itu mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi karyawan yang lainnya. Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Reward

Menurut Adha et al., (2019) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya (Ngwa et al., 2019).

2.2. Motivasi Kerja

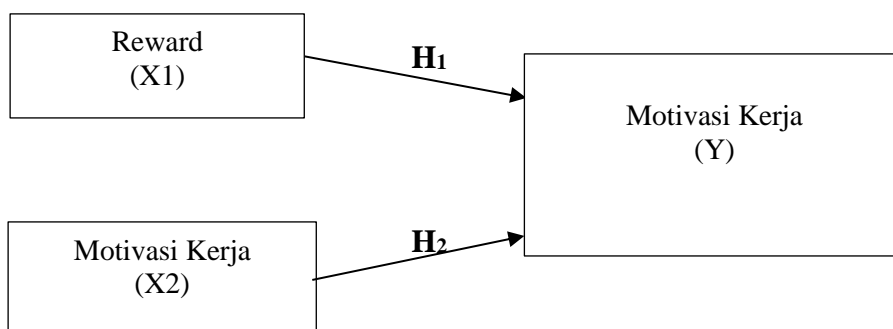
Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Ketut et al., 2018). Menurut Robbins dan Judge (2013),

motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Nurdin & Djuhartono (2021) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.4 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu tentang pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan oleh (Ngwa et al., 2019) membuktikan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh pada studi yang dilakukan oleh (Siswadi & Khasanah, 2016). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu tentang motivasi kerja oleh (Caissar et al., 2022)) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Erri & Fajrin, 2018). Hasil yang sama diperoleh (Aziz, 2018) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga dibuktikan dalam penelitian (Paaïs & Pattiruhu, 2020) yang membuktikan bahwa karakteristik dalam motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Ekspedisi J&T Ekspres. Sampel adalah cuplikan

atau bagian dari populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* yaitu sampel diambil secara acak.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat diperlukan dalam penelitian. Hal ini disebabkan karena analisis data hanya dapat dilakukan setelah peneliti memperoleh data penelitian, sehingga dapat memenuhi tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Uji kualitas Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Sedangkan reliabilitas merupakan dasar untuk memahami seberapa besar instrumen dapat dipercaya dan dapat memberikan informasi yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dilapangan (Sugiyono, 2012). Instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha (α) >0,60.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data kuantitatif dengan metode statistik deskriptif, yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar karyawan yang bekerja di J&T Exspress adalah laki-laki dengan jumlah 77 orang atau sebesar 73,3%, sedangkan pekerja perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar 26,7%. Banyaknya karyawan laki-laki ini dapat dikarenakan sejumlah pekerjaan banyak dilakukan di lapangan, sehingga tenaga kerja laki-laki lebih banyak diperlukan dalam perusahaan ini. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di J&T Exspress berusia dibawah 30 tahun yaitu dengan jumlah 42 orang atau sebesar 40,0%. Dengan mayoritas usia tersebut menunjukkan bahwa para karyawan yang bekerja di J&T Exspress masih tergolong usia muda, ini diharapkan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dampaknya pada kinerja perusahaan juga baik. Berdasarkan pendidikan diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di J&T Exspress berpendidikan akhir SMU yang berjumlah 56 orang dengan persentase sebesar 53,3%. Dengan mayoritas latar belakang pendidikan tersebut, perusahaan memiliki tenaga kerja yang berpendidikan cukup baik yang diharapkan memiliki skill dan ketrampilan yang baik, sehingga dapat bekerja sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan lama berkarja sebagian besar karyawan yang bekerja di J&T Exspress sudah bekerja selama 3-4 tahun dengan jumlah mencapai 50 orang atau sebesar 47,6%. Lamanya bekerja dari seorang karyawan tersebut dapat menunjukkan banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di J&T Exspress, hal ini ditandai dengan penguasaannya dalam bidang kerjanya.

4.2 Hasil Uji kualitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *pearson correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansinya kurang dari 0.05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Sig.	Ket.	Alpha
Reward (X ₁)	X2.1	0,000	Valid	0,912
	X2.2	0,000	Valid	
	X2.3	0,000	Valid	
	X2.4	0,000	Valid	
	X2.5	0,000	Valid	
	X2.6	0,000	Valid	
	X2.7	0,000	Valid	
Motivasi Kerja(X ₂)	X1.1	0,000	Valid	0,826
	X1.2	0,000	Valid	
	X1.3	0,000	Valid	
	X1.4	0,000	Valid	
	X1.5	0,000	Valid	
	X1.6	0,000	Valid	
	X1.7	0,000	Valid	
	X1.8	0,000	Valid	
Kinerja (Y)	Y1.1	0,000	Valid	0,843
	Y1.2	0,000	Valid	
	Y1.3	0,000	Valid	
	Y1.4	0,000	Valid	
	Y1.5	0,000	Valid	
	Y1.6	0,000	Valid	
	Y1.7	0,000	Valid	

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui nilai r_{hitung} dari masing – masing butir pernyataan dari variabel motivasi, reward dan kinerja karyawan, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai signifikan lebih kecil dari 0,50 (5%). Dengan demikian, menunjukan bahwa butir pernyataan sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil analisis uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja nilainya sebesar $0,826 \geq 0,60$, sedangkan variabel reward nilainya sebesar $0,912 \geq 0,60$, untuk variabel kinerja karyawan nilainya sebesar $0,843 \geq 0,60$. Dengan demikian setiap butir item variabel yang digunakan adalah reliabel.

4.3 Pengujian hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan pengujian ini digunakan uji t. Dengan membandingkan nilai signifikan t dengan signifikan 0,05. Hasil analisis uji t dengan program SPSS 21.00 dapat ditunjukkan seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	Signifikansi	Ket.
Reward (X ₁)	2,204	0,030	Signifikan
Motivasi kerja (X ₂)	3,881	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima. Selanjutnya, dapat ditunjukkan pula signifikansi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima.

4.4 Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terbukti mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan menyebabkan karyawan tersebut akan bekerja lebih giat, sehingga kinerjanya pun meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pang & Lu (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, (Siswadi & Khasanah, 2016) juga menemukan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pemberian reward terbukti mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baiknya pemberian reward yang diberikan perusahaan akan membuat kinerja karyawan juga akan membaik (Isnainy & Nugraha, 2019). Penghargaan yang diberikan dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh para karyawan, pemberian reward ini juga bisa dapat merangsang para karyawan agar bekerja lebih giat lagi (Ngwa et al., 2019). Ini menunjukkan bahwa makin tingginya pemberian reward bagi para karyawan perusahaan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan ini sebagai timbal balik karyawan yang sudah mendapatkan bantuan dari perusahaan (Ketut et al., 2018).

5 KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan dapat disimpulkan: Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Exspress. Hasil yang sama motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Exspress. Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran yaitu sebaiknya para karyawan saling memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerjanya, ini dilakukan guna mereka selalu termotivasi dalam bekerja dikarenakan mendapatkan dukungan penuh dari semua karyawan yang ada. Selain itu, perlunya perusahaan dalam memberikan tunjangan disesuaikan dengan harapan dan keinginan karyawan. Kemudian dalam hal penghargaan, sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan tujuan karyawan tersebut selalu termotivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dan terus tetap berprestasi kedepannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan J&T Express di cabang Yogyakarta hanya dua variabel, sehingga belum dapat memotret secara keseluruhan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan J&T Express di cabang Yogyakarta. Selain itu, karyawan yang diteliti tidak dibedakan antara karyawan lama dengan karyawan baru, sehingga dimungkinkan terdapat persepsi yang berbeda diantara karyawan dalam mensikapi kebijakan perusahaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran yaitu sebaiknya para karyawan saling memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerjanya, ini dilakukan guna mereka selalu termotivasi dalam bekerja dikarenakan mendapatkan dukungan penuh dari semua karyawan yang ada. Selain itu, perlunya perusahaan dalam memberikan tunjangan

disesuaikan dengan harapan dan keinginan karyawan. Kemudian dalam hal penghargaan, sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan tujuan karyawan tersebut selalu termotivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dan terus tetap berprestasi kedepannya. Untuk penelitian kedepan dapat menggunakan lebih banyak variabel independen dalam memprediksi kinerja karyawan, sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- [2] Aziz, M. D. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–22.
- [3] Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- [4] Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- [5] Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>
- [6] Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243. <https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>
- [7] Ketut, S., Saparuddin, M., Budi, H., Herlitha, Tuty, S., & Indah, N. S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- [8] Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1–16.
- [9] Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- [10] Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- [11] Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- [12] Siswadi, J., & Khasanah, N. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 20–29.
- [13] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.