



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD* DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL
TEKNO REKSAJAYA**

SKRIPSI

Vikry Alyandry Ahmad

1602025246

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD* DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL
TEKNO REKSAJAYA**

SKRIPSI

Vikry Alyandry Ahmad

1602025246

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta 2020

Yang Menyatakan,



Vikry Alyandry Ahmad

1602025246

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *REWARD* DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL
TEKNO REKSAJAYA**

NAMA : **VIKRY ALYANDRY AHMAD**

NIM : **1602025246**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019 / 2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M.	
Pembimbing II	Deni Adha Akbari, S.E., M.Si.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *REWARD* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA**

Yang disusun oleh:
Vikry Alyandry Ahmad
1602025246

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Agustus 2020

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Asep Sutarman, MBA.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vikry Alyandry Ahmad
NIM : 1602025246
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Mmuhammadiyah Prof. DR..
HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non Exclusive Royalti Free-right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta

Pada tanggal 2020

Yang menyatakan



Vikry Alyandry Ahmad

1602025246

ABSTRAKSI

Vikry Alyandry Ahmad (1602025246)

PENGARUH *REWARD* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA.

Skripsi. *Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata Kunci : *Reward, pengalaman kerja dan kinerja karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward* dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Universal Tekno Reksajaya. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di PT. Universal Tekno Reksajaya yang berjumlah 92 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif, regresi liener berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel *Reward* dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Vikry Alyandry Ahmad (1602025246)

EFFECT OF REWARD AND WORK EXPERIENCE OF EMPLOYEE PERFORMANCE PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA.

Thesis, Strata One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Reward, work experience and employee performance

This study aims to determine how the influence of Reward and Work Experience on Employee Performance at PT. Universal Tekno Reksajaya. In this study quantitative methods are used. The population in this study are employees in PT. Universal Tekno Reksajaya, amounting to 92 people as respondents. Data collection techniques are carried out through questionnaires using Likert scale measurements, observations, interviews and literature studies. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple liener regression, classic assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing. The results showed that partially significant positive effect on employee performance and partially work experience did not have a significant positive effect on employee performance. Simultaneously the Reward and Work Experience variables have a significant positive effect on Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Reward* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya”**.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, sang utusan Allah SWT yang membawa risalah dan rahmat bagi alam semesta dan pemberi syafa'at bagi umatnya di akhirat kelak. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Hal ini disebabkan dengan keterbatasan penulis, baik dalam kemampuan pengetahuan serta pengalaman penulis miliki. Akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena nya dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin Sanmiharja, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

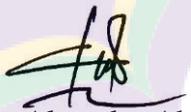
DR. HAMKA.

7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, serta arahan dan bimbingannya hingga terselesaikan skripsi ini.
8. Bapak Deni Adha Akbari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi, serta arahan dan bimbingannya hingga terselesaikan skripsi ini.
9. Kedua orang tua tercinta, Bpk H. Ahmad HS, S.Pd. M.M dan Ibu Samroh S.Pd yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, saran dan do'a serta terus memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan studi.
10. Sahabat seperjuangan, Devi Sanggita, Muhammad Imam, Lulu Gagarin, Deni Pratama, Mukhrianta Labony, Muhammad Rafly terimakasih untuk selalu ada dan selalu memberikan dukungan, semangat, bantuan dan segala waktu yang telah dicurahkan.
11. Kepada saudaraku yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, saran dan do'a serta terus memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan studi.

Akhir kata, semoga diberikan balasan yang baik oleh Allah SWT serta dibukakan jalan yang baik disetiap langkahnya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Agustus 2020


(Vikry Alyandry Ahmad)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Pembatasan Masalah	12
1.2.3 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 Telaah Pustaka	23
2.2.1 Manajemen	23
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	23
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24

2.2.3 Reward	25
2.2.3.1 Pengertian Reward.....	25
2.2.3.2 Tujuan Pemberian Reward.....	26
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Reward.....	27
2.2.4 Pengalaman Kerja	27
2.2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	27
2.2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	29
2.2.4.3 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja.....	29
2.2.5 Kinerja Karyawan	31
2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.2.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	32
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	33
2.4 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	36
3.2 Operasional Variabel.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	43
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	43
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1 Uji Validitas.....	43
3.5.2.2 Uji Realibilitas.....	44
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.5.4 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	45
3.5.4.1 Model Regresi Linier Berganda.....	45
3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi	46

3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	47
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.6 Uji Hipotesis	50
3.5.6.1 Uji F (simultan).....	50
3.5.6.2 Uji T (parsial).....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Sejarah PT. Universal Tekno Reksajaya	52
4.1.2 Visi Misi dan Budaya Perusahaan	54
4.1.2.1 Visi.....	54
4.1.2.2 Misi.....	54
4.1.2.3 Nilai Perusahaan.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Universal Tekno Reksajaya.....	56
4.1.4 Fokus Bisnis PT. Universal Tekno Reksajaya.....	57
4.1.5 Karakteristik Responden PT. Universal Tekno Reksajaya.....	58
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	60
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	60
4.2.1.1 Uji Validitas	60
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	62
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	63
4.2.2.1 Persepsi Karyawan terhadap Reward.....	64
4.2.2.2 Persepsi Karyawan terhadap Pengalaman kerja.....	72
4.2.2.3 Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	87
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	92
4.2.3.4 Analisis Uji Hipotesis.....	92
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	94
4.3 Pembahasan.....	96

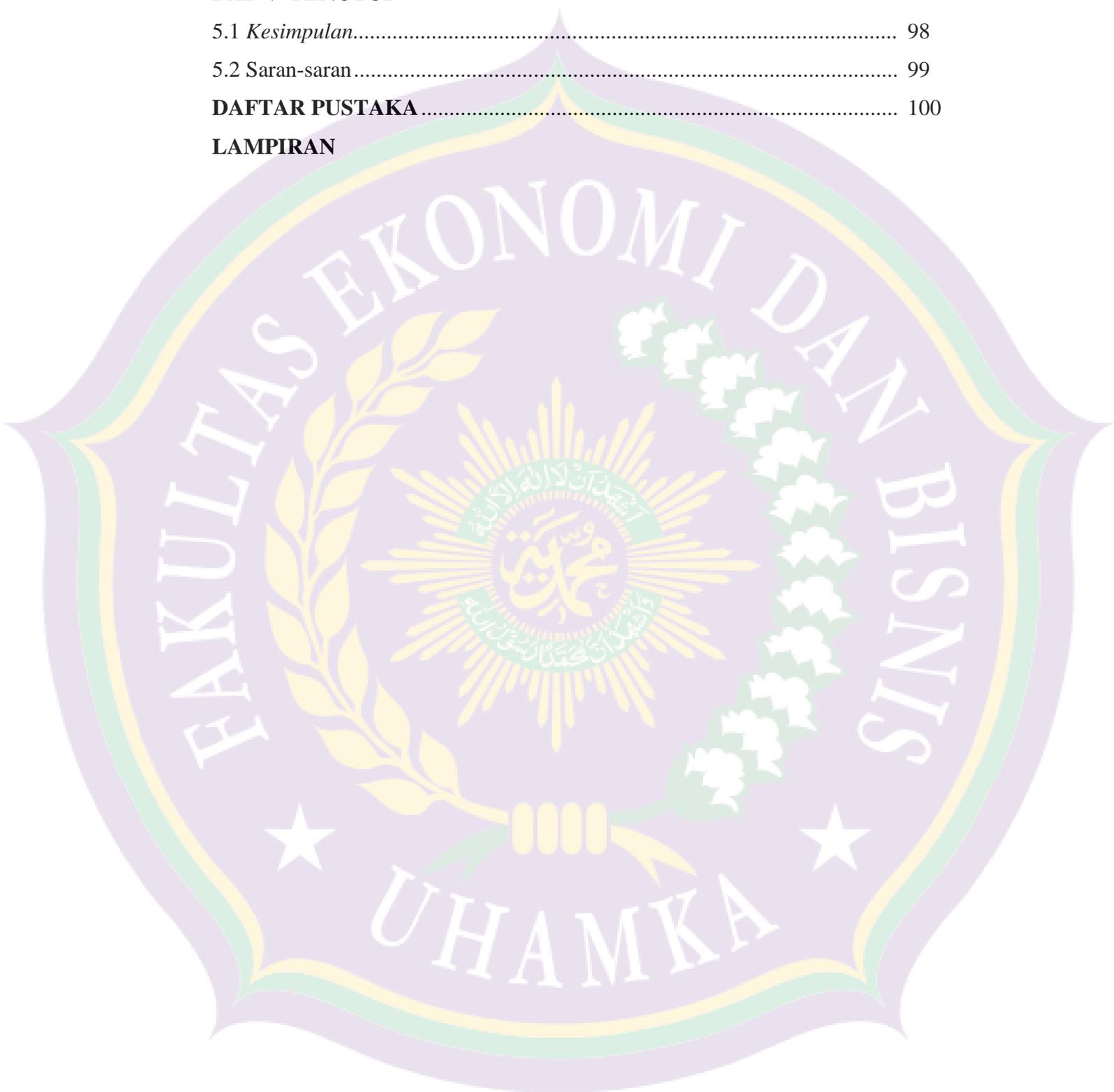
BAB V PENUTUP

5.1 *Kesimpulan*..... 98

5.2 *Saran-saran*..... 99

DAFTAR PUSTAKA 100

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Pencapaian Kinerja Karyawan Berdasarkan <i>Corporate University</i> . . .	10
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	18
3.	Operasionalisasi Variabel	38
4.	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	42
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	45
6.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	46
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	50
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
11.	Uji Validitas Reward.....	61
12.	Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	61
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	62
14.	Uji Reabilitas Reward, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan	63
15.	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel	63
16.	Perusahaan Memberikan Kriteria Yang Jelas Terkait Promosi	64
17.	Adanya Promosi Membuat Saya Selalu Meningkatkan Kinerja Dalam Bekerja	65
18.	Bonus Mmembuat Saya Puas Dan Meningkatkan Kinerja Saya	66
19.	Bonus Memacu Saya Untuk Terus Bekerja Dengan Baik	66
20.	Insentif Diperlukan Sebagai Penyemangat Dalam Bekerja	67
21.	Insentif Akan Meningkatkan Tanggung Jawab Saya Dalam Bekerja	67
22.	Fasilitas Penunjangn Dari Perusahaan Membantu Peningkatan Kinerja Saya.....	68
23.	Saya Mendapatkan Manfaat Dari Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan	69

24.	Saya Merasa Aman Bekerja Dengan Adanya Jaminan Asuransi	69
25.	Asuransi Dari Perusahaan Membuat Saya Lebih Fokus Dalam Bekerja	70
26.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Reward	71
27.	Saya Telah Bekerja Di Perusahaan Lebih Dari Tiga Tahun	72
28.	Pengalaman Kerja Yang Saya Miliki Membantu Mengerjakan Pekerjaan Secara Efisien.....	73
29.	Pengalaman Yang Saya Miliki Membantu Dalam Setiap Pekerjaan Yang Saya Kerjakan.....	73
30.	Pengalaman Kerja Yang Saya Miliki Membantu Saya Mengurangi Kesalahan Dalam Bekerja.....	74
31.	Saya Menguasai Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya.....	75
32.	Saya Telah Menguasai Peralatan Pekerjaan Yang Disediakan Oleh Perusahaan	75
33.	Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat Dari Waktu Yang Ditentukan	76
34.	Saya Dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan Mudah Dan Tepat Waktu.....	77
35.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Pengalaman Kerja	77
36.	Kualitas Hasil Kerja Yang Saya Kerjakan Sesuai Dengan Standar Yang Ada.....	79
37.	Seluruh Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Sesuai Dengan Target Yang Ditentukan	80
38.	Saya Dapat Mmempgunakan Waktu Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja	80
39.	Jumlah Pekerjaan Tidak Menjadi Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Saya.....	81
40.	Saya Mampu Bekerjasama Dan Berkomunikasi Dalam Tim Dengan Baik.....	82
41.	Kinerja Saya Akan Semakin Baik Jika Bekerja Secara Tim	82
42.	Saya Mengerjakan Semua Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung	

Jawab Saya.....	83
43. Saya Tidak Menunda Pekerjaan Yang Telah Diberikan.....	83
44. Saya Bekerja Sesuai Apa Yang Diperintahkan Pimpinan	84
45. Saya Mampu Mengerjakan Pekerjaan Diluar Tanggung Jawab Saya ..	85
46. Skor Dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan	85
47. Hasil Regresi Linier Berganda.....	87
48. Hasil Uji Normalitas	89
49. Hasil Uji Autokolerasi	91
50. Hasil Uji Statistik F.....	93
51. Hasil Koefisien Korelasi Parsial	94
52. Hasil Koefisien Korelasi Parsial	95

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	34
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	56
3.	Normal P-Plot.....	89
4.	Heteroskedastisitas Scatterplot.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/27
2.	Data Kuesioner	6/27
3.	Hasil Output SPSS 20.0	12/27
4.	Tabel r	20/27
5.	Tabel Durbin Watson	21/27
6.	Tabel T	22/27
7.	Tabel F.....	23/27
8.	Surat Tugas.....	24/27
9.	Hasil Konsultasi Pembimbing I.....	25/27
10.	Hasil Konsultasi Pembimbing II	26/27
11.	Daftar Riwayat Hidup	27/27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan suatu indikator keberhasilan pencapaian dari kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan saat ini menjadi suatu persoalan bersama di seluruh dunia, untuk menghadapi persaingan secara global perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan perusahaan dengan menempatkan sumber daya manusia terbaik yang mampu menjaga konsistensi kinerjanya dengan baik sehingga dapat membantu perusahaan bersaing dengan kondisi pasar secara global yang sudah semakin terbuka saat ini.

Kinerja karyawan sedang menjadi sorotan hampir di seluruh Negara-negara di dunia, kemajuan teknologi yang begitu pesat serta diikuti dengan cepatnya perkembangan dan persebaran segala informasi yang sudah tidak dapat dibatasi oleh jarak maupun waktu. Kinerja karyawan pada dunia internasional sedang mengalami era transisi dimana teknologi semakin menonjolkan eksistensi dibandingkan dengan sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja karyawan yang ada harus mampu bersaing dengan teknologi yang terus berkembang, ketatnya persaingan dalam era globalisasi menuntut pelaku bisnis untuk tanggap terhadap perubahan teknologi, inilah kemudian yang menjadikan kinerja karyawan sebagai persoalan yang cukup serius bagi dunia kerja di dunia saat ini (Pangestu dan Setiawan, 2016).

Pada era globalisasi seperti saat ini, kinerja karyawan menjadi sesuatu yang harus terus dijaga oleh perusahaan-perusahaan agar tetap mampu eksis dan bersaing dalam situasi saat ini, dimana segala perubahan dan arus informasi bergerak sangat cepat tanpa ada batasan yang memisahkan. Karyawan dengan kualitas kinerja yang baik akan menjadi aset bagi perusahaan yang akan terus menjadi pengawal eksistensi perusahaan.

Kondisi dunia saat ini menjadikan karyawan sebagai bagian penting dalam suatu perusahaan. Di Negara maju seperti Amerika, Jepang dan beberapa negara Eropa, kinerja karyawan menjadi suatu evaluasi yang tidak pernah henti dilakukan oleh perusahaan untuk terus menstabilkan kondisi perusahaan sesuai dengan jalur untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan kelas dunia yang sudah maju tidak hanya bersaing dengan sesama tenaga kerja saja, kinerja karyawan pada era saat ini sudah disandingkan dan bersaing dengan kinerja yang dilakukan oleh mesin serta robot yang turut membantu pencapaian tujuan perusahaan dengan tingkat *output* yang dihasilkan menjadi lebih efisien dan lebih efektif (Widajanti *et. al.*, 2019).

Pada negara maju kinerja karyawan pada perusahaan harus tetap terjaga secara kualitas dari apa yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, persaingan yang sangat ketat antara tenaga kerja di kancah global menuntut adaptasi dan kemampuan yang handal dari setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Persaingan mendapatkan karyawan dengan kualitas terbaik yang dapat menghasilkan kinerja terbaik untuk memberikan andil dalam pencapaian tujuan perusahaan terus terjadi. Perusahaan level dunia tentu sangat menghargai karyawan yang memiliki kinerja

yang sangat baik, berbagai cara dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dunia untuk menjaga karyawannya untuk tetap loyal terhadap perusahaan, salah satunya adalah dengan pemberian *reward* terbaik bagi karyawan.

Reward diharapkan mampu menjadi pelecut semangat bagi karyawan sehingga akan terus memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan dunia menjadi sangat vital demi keberlangsungan perusahaan, kinerja karyawan merupakan roda penggerak perusahaan dalam bersaing dengan pasar global yang sangat terbuka (Widajanti *et. al.*, 2019). Perusahaan yang akan mampu bersaing pada persaingan level dunia adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang berkualitas, tenaga kerja yang akan mampu bersaing pada perusahaan adalah mereka yang memiliki kinerja yang baik.

Untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas yang mampu bersaing dengan era globalisasi saat ini, Negara-negara maju terus melakukan pembenahan dalam upayanya meningkatkan kemampuan masyarakatnya sehingga kelak menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik. Berbagai cara dilakukan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang baik, di antaranya ialah dilakukannya pelatihan-pelatihan sehingga meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Pendidikan juga menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan dan pendidikan merupakan bagian dari upaya peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dan pemerintah.

Kinerja karyawan yang baik dari Negara-negara maju tak lepas dari etos kerja dari tenaga kerja itu sendiri. Kemauan setiap tenaga kerja untuk belajar menjadi

lebih baik dari setiap pengalaman kerja yang telah dilaluinya akan menjadikannya karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hanya karyawan dengan kinerja terbaik yang akan mampu bersaing pada dunia kerja saat ini.

Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di hampir seluruh Negara-negara di dunia dapat dilihat dari cukup tingginya tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK) di dunia oleh perusahaan terhadap karyawan yang tidak mampu memenuhi ekspektasi manajemen perusahaan dengan baik (Wahyudi, A., 2016). Persaingan yang begitu ketat antar tenaga kerja juga menjadi faktor penghentian tenaga kerja. Perusahaan yang terus berkembang harus diikuti oleh karyawan yang juga harus berkembang dengan segala kinerja yang mampu menyesuaikan dengan kondisi teknologi saat ini. Secara alami sumber daya manusia akan mengalami seleksi alam di dalam perusahaan hampir di seluruh dunia.

Ketidakmampuan sumber daya manusia yang ada dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan mengharuskan perusahaan merekrut tenaga kerja baru dengan kinerja yang lebih baik, hal ini kemudian yang menjadikan pergerakan dan persebaran tenaga kerja asing sebagai tenaga kerja yang lebih ahli dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh karyawan sebelumnya. Di Indonesia sendiri kehadiran tenaga asing sebagai tenaga kerja ahli sudah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Di Indonesia kinerja karyawan juga menjadi persoalan yang sangat sering muncul, tingginya tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi cerminan kondisi kinerja karyawan di Indonesia. Kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang tidak dapat diimbangi oleh tenaga kerja yang ada

menjadikan seleksi alam terjadi di perusahaan-perusahaan Indonesia, karyawan yang tidak mampu memberikan kinerja terbaiknya akan secara alami tersisih dalam persaingan, hal ini harus dilakukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dengan mengganti tenaga kerja yang sudah siap menghadapi perkembangan dan perubahan tersebut.

Kinerja karyawan juga menjadi ukuran bagi perusahaan untuk menilai kemampuan karyawan dalam mengerjakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja setiap karyawan pada perusahaan juga ikut andil dalam peningkatan perekonomian bangsa. Kinerja yang baik dari karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan perusahaan akan mampu membantu bangsa dengan berbagai kontribusi yang diberikan kepada bangsa.

Kinerja karyawan di Indonesia masih mengalami pasang surut, hal ini dapat diamati dengan masih tingginya tingkat pemberhentian karyawan dari perusahaan, minimnya akses pelatihan dan pengembangan bagi karyawan juga menjadi alasan bagi tenaga kerja di Indonesia dalam memberikan hasil kerja terbaiknya. Sebagai pelecut semangat *reward* diharapkan mampu menjadi cambuk bagi tenaga kerja di Indonesia untuk mampu memberikan kinerja terbaiknya.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia yaitu dengan memberikan pelatihan dan pembelajaran kepada karyawannya secara terus-menerus sebagai bekal bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu. Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu solusi jangka panjang bagi perusahaan demi menjaga konsistensi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Selain itu, cara instan juga terkadang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mengganti tenaga kerja yang tidak maksimal dalam kinerjanya dengan tenaga kerja baru, yang lebih baik, tak jarang pula perusahaan menggunakan jasa tenaga kerja asing yang dinilai lebih memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan tenaga kerja lokal.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mempertahankan keberlangsungan sebuah perusahaan (Dwiyanti *et. al.*, 2017). Sumber daya manusia atau juga disebut sebagai tenaga kerja merupakan penggerak di dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja menjadi sangat fundamental dalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya yang memiliki kualitas akan membantu perusahaan dalam setiap kegiatan yang dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi bagian dari penggerak sebuah perusahaan harus mampu menghadapi segala perubahan dan perkembangan yang terus terjadi pada era ini yang dapat menggerus perusahaan-perusahaan yang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, hal inilah yang kemudian menjadikan persaingan dari perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja terbaik untuk menjadi bagian dari perusahaannya.

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan merupakan tenaga kerja pada perusahaan yang biasa disebut karyawan. Karyawan yang berkualitas dapat diukur melalui kemampuannya menghasilkan *output* dari tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja tersebut. Kemampuan seorang karyawan pada

perusahaan akan di ukur dari keberhasilan karyawan tersebut menyelesaikan tugas-tugasnya dan kinerja yang dihasilkan memberikan sumbangsih terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Hasil kerja yang telah berhasil diselesaikan oleh tenaga kerja sebagai seorang karyawan perusahaan kemudian disebut sebagai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang berkualitas akan timbul dari setiap tenaga kerja yang berkualitas pula. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja di dalam perusahaan akan mempengaruhi pencapaian perusahaan. Tenaga kerja dengan kinerja yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan yang terbangun antara perusahaan dengan sumber daya manusianya sebagai tenaga kerja harus menjadi hubungan yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan dan tenaga kerja akan saling bahu membahu untuk melakukan kinerja terbaiknya demi terwujudnya tujuan dan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Manajemen yang dibangun di dalam sebuah perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perencanaan yang tepat oleh perusahaan akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien dalam melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai melalui kombinasi manajemen pada perusahaan dengan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan.

Pada era saat ini dimana sistem informasi dan perubahan terjadi begitu sangat cepat membuat persaingan antara sumber daya manusia yang ada sebagai tenaga kerja di dalam sebuah perusahaan dan industri menjadi sangat ketat. Tenaga kerja akan saling bersaing dalam menunjukkan kinerja terbaiknya sebagai bentuk

pembuktian terhadap perusahaan. Perusahaan akan sangat selektif dalam memilih tenaga kerja untuk menjadi bagian dari perusahaan dalam melaksanakan kegiatan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan memerlukan strategi dan perencanaan dalam menjalankan aktivitasnya sehingga perusahaan dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat memperoleh dan memanfaatkan dengan maksimal sumber daya manusia yang ada. Dalam hal ini manajemen mempunyai kewajiban dalam memperoleh, menggunakan dan mengatur sumber daya manusia yang ada.

Menurut (Mangkunegara, 2007) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Nawawi dalam Tannady, H (2017:153) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik secara fisik, material maupun non fisik, non material. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik yang dapat mendukung program-program perusahaan dalam memperoleh keuntungan”.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan bukanlah suatu yang mudah dilakukan, akan banyak kendala yang mungkin menghalangi perusahaan dalam proses meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan suatu pendekatan khusus bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Hasil kerja yang baik dari karyawan akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam membantu perusahaan terus berkembang. Kinerja karyawan akan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan dan mencapai visi dan misi perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal, maka perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja seorang karyawan. Perusahaan harus membuat strategi yang dibutuhkan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang menjadi faktor pendukung dalam kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya untuk memenuhi semua target yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan karyawan dapat diperoleh dari berbagai pengalaman yang sudah dijalankan oleh karyawan, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman bekerja yang sudah dia lalui.

PT Universal Tekno Reksajaya merupakan perusahaan yang telah memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kinerja karyawan sebagai pemberi jasa menjadi sangat krusial bagi perusahaan karena kinerja karyawan menjadi ujung tombak perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kemampuan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, namun perusahaan ini masih memiliki kendala dan beberapa kekurangan yang

dimiliki berkaitan dengan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Terlihat dari pencapaian target yang masih fluktuatif dan masih belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat digambarkan dari tabel berikut:

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Karyawan berdasarkan Corporate University

2017		2018		2019	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
100%	84%	100%	75%	100%	95%

Sumber: HCD / HRD PT UTR

Tabel di atas memberikan sebuah gambaran tentang target yang diharapkan oleh perusahaan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seluruh karyawan dengan strategi yang telah disusun untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tabel realisasi pada tabel di atas merupakan pencapaian kerja yang telah dilakukan oleh seluruh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode satu tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian yang terjadi pada tahun 2017 hingga tahun 2019 mengalami pasang surut dalam kinerja karyawan PT Universal Tekno Reksajaya. Hal ini dapat dilihat bahwa persentase pencapaian yang diperoleh pada tahun 2017 mencapai angka 84% atau 1.860 pekerjaan yang berhasil diselesaikan dari total 2.215 pekerjaan, sedangkan yang terjadi pada 2018 menurun menjadi 75% atau 1.697 pekerjaan yang berhasil diselesaikan dari total 2.263 pekerjaan dan meningkat lagi pada tahun berikutnya yakni 2019 menjadi 95% atau 2.194 pekerjaan yang berhasil diselesaikan dari total 2.310 pekerjaan, hal tersebut membuktikan masih terjadi inkonsistensi kinerja karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya.

Pergerakan naik turunnya kinerja karyawan pada tiga tahun belakang menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan berbagai upaya seperti pelatihan dan pengembangan karyawan yang terus dilakukan.

Dalam penelitian Rumokoy *et. al.*, (2019) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raymond *et. al.*, (2017) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Situmeang, R., (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ummah, S., (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan menyadari pentingnya kinerja karyawan bagi perkembangan perusahaan, maka penulis memilih judul **“Pengaruh *Reward* dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tidak semua karyawan pada perusahaan merupakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja.
2. Pemberian *reward* berdasarkan masa kerja karyawan dan kinerja kerja karyawan.
3. Tidak selalu karyawan yang memiliki pengalaman mempunyai kinerja yang baik.
4. Masih mengalami pasang surut pada kinerja karyawan dari tahun ke tahun.
5. Tingkat pendidikan karyawan pada perusahaan dari berbagai tingkatan pendidikan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat agar penelitian tidak menyimpang dari pembahasan dan sasaran penelitian serta mendapatkan uraian sistematika yang lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini membahas variabel bebas (*Independent*) yaitu *Reward* (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) serta variabel terikat (*Dependent*), variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya?

3. Apakah *reward* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa bagaimana *reward* pada PT. Universal Tekno Reksajaya.
2. Untuk menganalisa bagaimana pengalaman kerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya.
3. Untuk menganalisa bagaimana Kinerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya.
4. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya.
5. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya.
6. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh *reward* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan penulis pengetahuan yang luas, wawasan yang baru serta penerapan ilmu yang telah di pelajari penulis selama proses belajar. Memberikan pengetahuan tentang teori yang diterapkan pada dunia pekerjaan.

Peneliti juga dapat mengasah daya nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan terkait dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan kajian PT. Universal Tekno Reksajaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi hasil penelitian yang mungkin bisa digunakan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan serta referensi pendidikan bagi generasi mahasiswa selanjutnya, terlebih khusus bagi jurusan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo. *JEMMA. Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 53-59.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57-63.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Suryadilaga, R. M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 156-163.
- Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J., & Rumokoy, F. S. (2019). The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(02), 148-160.
- Hariyanto, P., & Padmantyo, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pua, B. M., Lengkong, V. P., & Woran, D. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 5(3).
- Yogyakarta, S. K. C., & Lestari, A. I. P. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI.
- Fadilah, T. (2019, December). The Influence of Educational Background and Work Experience on Employees Performance at PT. Three Cast Indonesia. In *1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)*. Atlantis Press.

- Wijaya, M., & Pribadi T. (2019). *Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Pelita Car Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Nur Aini, Anisah., & Frianto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat dari Pemberian Reward melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 53-66.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.
- Muryani, S., Paramita, P. D., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hamimih, A., & Pangestu, E. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas).
- Terry, R. George. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, Burhanddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tannady, Handy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert

- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- PRABOWO, O. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Komunikasi Internal, Reward, Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Cv. Krupuk Terung Do'a Ibu Kota Tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Sitanggang, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.
- Pratama, D. A. (2019). Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada BMT Assyafi'iyah KC karang Anyar, Tanjung Bintang, Simpang Sribawono) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Hendra, H. (2019). Penerimaan Pajak Pertambahan Nilai Dipengaruhi Oleh Pemeriksaan Pajak Dan Spt Masa (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cibeunying) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Masito, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Mulia Jaya Motor Jakarta Barat.
- Simajuntak, S., & Tobing, S. J. (2017). The The Effect Of Motivation And Organizational Culture On Employee Performance In PT. LBUM. *Fundamental Management Journal*, 2(2), 63-70.
- Ngafwa, L. M. (2018). Mekanisme Corporate Governance Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Dan Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014 sd 2016 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Furquni, E. (2019). Pengaruh Reward Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Inti Tirta Landasan Ulin-Banjarbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan).
- Ummah, S. (2017). Analisis Hubungan Pengalaman Kerja Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Bmt Pahlawan Tulungagung.
- Jazuli, A. (2018). Eksistensi tenaga kerja asing di indonesia dalam perspektif hukum keimigrasian. *JIKH*, 12(1), 89-105.

Yani, M. D., & Dwiyantri, E. (2016). Hubungan kompensasi finansial dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Dok dan perkapalan Surabaya (Persero). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(2), 163-172.

Ahmad, W. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Peraturan Perusahaan di PT. UTAX Indonesia (Studi Kasus Putusan Nomor: 232/Pdt. Sus-PHI/2015/PN. BDG) (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya).

Saputro, A. N., Wahyudi, A., & Widajanti, E. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Duta Plast Di Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3).

Pangestu, D. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 4(2), 7-13.