

**PENGARUH PELATIHAN DAN *REWARD* (PENGHARGAAN)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN F & B
SERVICE DEPARTEMENT THE ALTS
HOTEL PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana ekonomi**



**Disusun Oleh :
NURUL HUDA FADILLAH
NIM. 16.01.11.0561**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

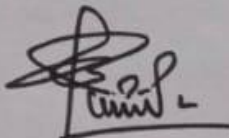
2020

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NURUL HUDA FADILLAH
Nomor Pokok : 16.01.11.0561
Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH PELATIHAN DAN REWARD
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN F & B SERVICE DEPARTEMENT
THE ALTS HOTEL PALEMBANG

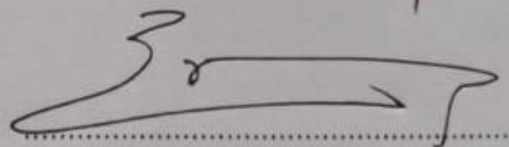
Pembimbing Skripsi

Tanggal 09/05/20 Pembimbing I :



Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 11/5/20 Pembimbing II :



Dra. Yasmina Martini, M.M
NIDN : 0228035901

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CACSRS
NIDN.0205026401

26 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURUL HUDA FADILLAH
NIM : 16.0111.0561
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Pelatihan dan *Reward* (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian *F & B Service Departement* The ALTS Hotel Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020

METERAI
TEMPEL

6B609AHF387801851

6000
ENAM RIBU RUPIAH

NURUL HUDA FADILLAH

MOTTO :

- *Maka apabila kamu telah selesai (dari segala urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhan-Mu lah hendaknya kamu berharap.*

(QS. Al-Insyirah: 7-8)

Kupersembahkan kepada :

- *Allah SWT atas Rahmat-Nya*
- *Kedua Orang Tuaku*
- *Teman-teman seperjuangan*
- *Para dosen yang kuhormati*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Skripsi yang berjudul **“Pengaruh pelatihan, dan reward terhadap kinerja karyawan pada bagian F & B service departement The Alts Hotel Palembang”**.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Progam studi Manajemen.

Penyelesaian Skripsi ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :


1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si, Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Ibu Dra.Yasmina Martini, M.M selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

6. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu selama masa studi.
7. Kedua orang tuaku yang tak jenuh mendo'akan memberikan semangat moril maupun materil.
8. Seseorang yang kucintai yang senantiasa Memberi Semangat dalam penulisan Skripsi ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Skripsi ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Skripsi ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Manajemen .

Palembang, Maret 2020



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar isi	vii
Daftar tabel	x
Daftar gambar	xi
Abstrak	xii
Riwayat Hidup	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
2.2 Pelatihan	9
2.2.1 Pengertian Pelatihan	9
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	10
2.2.3 Jenis-Jenis Pelatihan	13
2.2.4 Syarat-Syarat Pelatihan	14
2.2.5 Langkah-Langkah Program Pelatihan	15
2.2.6 Analisa Kebutuhan Pelatihan	16
2.3 <i>Reward</i> (Penghargaan)	18
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i> (Penghargaan)	18

2.3.2	Tujuan <i>Reward</i> (Penghargaan)	21
2.3.3	Sistem Pemberian <i>Reward</i> (Penghargaan)	22
2.3.4	Norma <i>Reward</i> (Penghargaan)	24
2.3.5	Bentuk <i>Reward</i> (Penghargaan)	25
2.4	Kinerja	27
2.4.1	Definisi Kinerja Karyawan	27
2.4.2	Standar Kinerja	28
2.4.3	Fungsi Standar Kinerja	29
2.4.4	Persyaratan Standar Kinerja	29
2.4.5	Penilaian Kinerja	30
2.4.6	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	31
2.4.7	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	33
2.4.8	Metode Penilaian Kinerja	35
2.4.9	Indikator Kinerja	36
2.4.10	Dasar Indikator Kinerja	37
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan	38
2.6	Kerangka Berpikir	39
2.7	Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1	Tempat Penelitian	43
3.1.2	Waktu Penelitian	43
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.1	Sumber Data	43
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	44
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	46
3.3.1	Populasi	46
3.3.2	Sampel	47
3.3.3	Sampling	47
3.4	Rancangan Penelitian	48
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	48

3.6 Instrumen Penelitian	50
3.7 Teknik Analisis Data	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah Singkat The Alts Hotel	58
4.1.2 Fasilitas The Alts Hotel	59
4.1.3 Struktur Organisasi The Alts Hotel	61
4.2 Pembahasan	70
4.2.1 Deskripsi Data Dari Responden	70
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian	74
4.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan....	94
4.2.4 Pengaruh <i>Reward</i> (penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
4.2.5 Pengaruh Pelatihan dan <i>Reward</i> (penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan.....	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Persamaan & Perbedaan Penelitian Relevan.....	39
Tabel 3.1	Karyawan F & B Beverage Departemen The Alts Hotel	46
Tabel 3.2	Variabel dan Definisi Operasional	49
Tabel 3.3	Uji Durbin Waston	54
Tabel 4.1	Fasilitas Kamar The Alts Hotel	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)	76
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas <i>Reward</i> (X2).....	78
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	79
Tabel 4.9	Uji Reabilitas Variabel	81
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	86
Tabel 4.13	Durbin-Watson (DW)	88
Tabel 4.14	Uji F (Anova)	91
Tabel 4.15	Uji t	92
Tabel 4.16	Uji R ²	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1	Struktur Organisasi The Alts Hotel	62
Gambar 4.2	Grafik Normal P-P Plot	85
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas	90

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN REWARD (PENGHARGAAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN F & B SERVICE DEPARTEMENT THE ALTS HOTEL PALEMBANG, dibawah bimbingan Ibu Mariam Zanariah, SE, M.Si dan Ibu Dra.Yasmina Martini,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan reward (penghargaan) terhadap kinerja karyawan pada bagian *f & b service departement the alts hotel palembang*. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 42 responden.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian F & B Service Departement The Alts Hotel Palembang sebanyak 42 orang. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Uji validitas instrumen menggunakan uji *Bartlett Test of Sphericity* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis untuk uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diuji dengan menggunakan uji regresi untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi pada pengaruh pelatihan dan *reward* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,21 atau 21%. Hal ini berarti 21% variabel pelatihan dan *reward* (penghargaan) adalah kontribusi dari variabel kinerja karyawan pada bagian F & B Service Departement The Alts Hotel Palembang. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 79% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Berdasarkan tabel hasil uji linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 3,471 + 0,145x + 0,341z + e$.

Kata Kunci: Pelatihan, Reward, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Nurul Huda Fadillah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 09 Mei 1996 dari Ayah(Alm) M.Ridwan dan Ibu Sofiah Ia anak ke 5 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Tamansiswa Cabang Pendawa Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2010 di SMP Yayasan Pembina Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2013 di SMK Negeri 6 Palembang. Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2014 ia mulai bekerja di Hotel Amaris Palembang sebagai Karyawan dengan jabatan sebagai Cashier. Dan baru bergabung di Hotel The ALTS Palembang pada tahun 2019

Palembang, Maret 2020



NURUL HUDA FADILLAH

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan karyawan dituntut untuk bekerja lebih produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai dapat lebih memuaskan sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan. Karyawan suatu perusahaan merupakan sumber daya manusia terpenting, karena untuk mencapai tujuan suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola suatu system. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia pada suatu perusahaan, maka sumber daya manusia mendapat perhatian yang besar. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar perannya dalam perusahaan terwujud keseimbangan antara kemampuan sumber daya manusia dengan tuntutan perusahaan. Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, *reward* dan *punishment*, serta kinerja dan beberapa aspek penting lainnya.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang terencana dan terintegrasi antara satu dengan yang lain, yang diadakan oleh suatu organisasi dalam hal pelatihan dan pengembangan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi salah satunya adalah dengan

melaksanakan program *training and human resource development*, bagi perusahaan bisnis jasa perhotelan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dianggap sangat penting, sebab memiliki sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional jasa perhotelan dan memiliki rasa pertanggung jawaban yang tinggi bagi perusahaan akan bermanfaat untuk menciptakan sistem dan tatanan bisnis jasa yang berkualifikasi.

Pelatihan atau istilah lainnya training merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep ataupun sikap guna meningkatkan kinerja para tenaga kerja. bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan. Pengembangan atau development merupakan upaya penyiapan individu guna menanggung tanggungjawab yang beda ataupun lebih tinggi dalam perusahaan. Latihan atau istilah (training) mempunyai tujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. sederhananya, latihan untuk menyiapkan tenaga kerja guna melakukan pekerjaan - pekerjaan sekarang.

Pengembangan karyawan dengan cara pelatihan dan pemberian reward sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui pelatihan dan reward kinerja karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Pelatihan dan reward sangat erat hubungannya

dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada jasa perhotelan. Persaingan bisnis jasa perhotelan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pada TheAlts Hotel Palembang. The Alts Hotel Palembang menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan dituntut untuk aktif mempromosikan serta meningkatkan pelayanan jasa guna memenangkan pasar. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong The Alts Hotel Palembang melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di The Alts Hotel Palembang akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada pengunjung akan semakin baik. Persaingan dalam bisnis jasa perhotelan yang semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui pelatihan dan pemberian reward.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian F & B Service Departement The Alts Hotel Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis menyederhanakan permasalahan agar pembahasan mengarah Pada tujuan yang akan dicapai digunakan pembatasan yakni :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan dan reward secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada The Alts Hotel Palembang?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada The Alts Hotel Palembang?
3. Apakah ada pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada The Alts Hotel Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan reward secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada The Alts Hotel Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada The Alts Hotel Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada The Alts Hotel Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat akademis

- a. Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan ilmu dan menerapkan teori-teori di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan Statistika.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi The Alts Hotel Palembang

Dengan adanya penelitian ini menjadi dasar pertimbangan dan bahan masukan bagi manajemen hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menambah wawasan ilmu dan menerapkan teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah dan dapat dipraktekkan didunia kerja.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi, penambah wawasan, dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta:Penerbit Aswaja Pressindo*
- Algifari. 2013. Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta*
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga*
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro*
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPF. Yogyakarta*
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara*
- Jhon Shields. 2016. Managing Employee Performance and Reward, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.*
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.*
- Mahmudi,2013, Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi IlmuManajemen YKPN, Yogyakarta*
- Masram.,& Mu'ah. 2015.Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Surabaya. Zifatama Publisher.*
- Masram.,& Mu'ah. 2017.Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Cetakan Pertama. Surabaya. Zifatama Publisher*
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: IN MEDIA*

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Saragih, Radarwan. 2014. *Hubungan Pengembangan Karir dan Pengembangan Profesional dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang*. Tesis. Medan: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Medan.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Anugrah*. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).

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).

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT. Alfabet

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT. Alfabet

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT. Alfabet

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Zaputri, A. R., Rahardjo, K. & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Surabaya*

Sumber Internet

<https://www.gadjian.com/blog/2018/04/24/7-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>, 24 April 2018