

Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja

Chalidatuzia Aurelika¹, Dian Marlina Verawati²

¹²Universitas Tidar

Email: Chalidatuzia.ai@gmail.com

Citation: Aurelika, C., & Verawati, D.M. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(1), 65–72.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/180>

Received: 2 November 2022

Accepted: 15 November 2022

Published: 29 November 2022

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

The most important factor in an organization or a company is Human Resources. If you do not have good human resources then an organization will not run. This will also not work in harmony if there is no good management of human resources in an organization or company. A company or organization is formed and created based on a vision and mission to achieve goals for the benefit of humans and is managed by humans as well. So the importance of human resource management in the company environment. The purpose of this article is to explain a brief analysis of what managerial efforts can improve performance through a reward system to achieve organizational and company success. The method used in writing this article is to use a literature study by looking for references from several sources related to the research

Keywords: Performance; Management; Reward System; Human Resources

Abstrak

Factor terpenting di dalam suatu organisasi atau dalam sebuah perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia. Yang mana jika tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka tidak akan berjalannya suatu organisasi. Hal tersebut juga tidak akan berjalan selaras apabila tidak terdapat sebuah manajemen pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi dibentuk dan dibuat dengan berlandaskan visi dan misi guna memperoleh tujuan untuk kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia pula. Sehingga pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Tujuan artikel ini untuk menjelaskan analisis singkat mengenai apa saja upaya manajerial yang dapat meningkatkan kinerja melalui *reward system* agar dapat tercapainya kesuksesan organisasi maupun perusahaan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu dengan menggunakan studi literatur dengan mencari referensi dari beberapa sumber yang terkait dengan penelitian tersebut.

Kata kunci: Kinerja; Manajemen; Reward System; Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perusahaan akan selalu menghadapi persaingan usaha yang semakin meningkat, kompleks, ketat, dan dinamis. Persaingan tersebut menuntut perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensinya dalam mengelola produk maupun jasanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu di era globalisasi ini juga menuntut adanya sebuah perubahan yang sangat cepat sehingga menyebabkan terjadinya pergeseran pemikiran dalam segala bidang secara kompleks. Kondisi tersebut membuat perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan lain. Hal tersebut juga memberikan dorongan kepada para manajer untuk terus meningkatkan kinerjanya salah satunya yaitu dengan pengendalian serta pengelolaan berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimiliki. Faktor penting dalam keberhasilan atas pencapaian dari suatu perusahaan yaitu dapat dilihat dari faktor pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diukur dari produktivitas secara individu maupun secara *teamwork* (Iskandar, 2018).

Tingkat kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut tidak seluruhnya menjadi kesalahan dari karyawan, tetapi perusahaan juga harus mengintropeksi terhadap berbagai hal yang perlu diperhatikan seperti bagaimana kondisi kerja dan fasilitas yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan *Reward* kepada karyawan guna dapat mencapai tingkat kinerja karyawan dengan kualitas yang tinggi.

Suatu organisasi menarik dan memperhatikan karyawannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui prestasi dari kinerja para karyawannya. Sehingga sistem reward harus dibentuk dan di desain untuk menghargai kinerja karyawan yang telah berkontribusi terhadap perusahaan. Masalah mengenai reward sistem merupakan suatu hal yang menjadi sorotan bagi karyawan. Kepuasan terhadap *reward system* mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin membaik menuju ke arah yang lebih positif. Dengan adanya *reward* bagi karyawan dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Cara memaksimalkan kinerja para pegawai yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan *reward* agar terjadi keselarasan antara tingkat tanggung jawab terhadap perusahaan (Niranjan Banik, Adam Koesoemadinata, Charles Wagner, Charles Inyang, 2013). Dengan demikian, pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan cara menerapkan Reward System.

Artikel ini membahas mengenai “Analisis *Reward System* Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja”. Artikel ini menganalisis mengenai pengaruh *Reward System* (X1), Pengelolaan (X2), Manajemen SDM (X3), terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan (Y1), dengan menggunakan studi literatur.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah antara lain yaitu: (1) Apakah terdapat sebuah hubungan dan dampak dari pengelolaan manajemen SDM terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan ? (2) Apakah kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya *reward system* ? dan (3) Bagaimana rencana strategi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan ?

Reward merupakan sebuah penghargaan yang diberikan apabila tugas yang diberikan telah diselesaikan dan dapat membuat karyawan untuk tambah bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya (Iswandi, 2021). *Reward* juga dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. *Reward system* dapat menjadi sarana atau alat motivasi untuk para karyawan agar dapat meningkatkan prestasi demi tercapainya tujuan dari perusahaan dan agar terbentuk pribadi yang lebih baik lagi dari para karyawan. *Reward* merupakan sebuah ganjaran yang diberikan guna memotivasi para karyawan untuk dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Anwar & Dunija, 2016).

Reward yang sering diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya merupakan *reward* berdasarkan oleh masa *kerja* atau loyalitas (Schroeder, 2011). Strategi yang dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antar seluruh tingkatan dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yaitu dengan menggunakan *Reward*.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management*, menyatakan bahwa 84% dari perusahaan Amerika memberikan *monetary reward system* dan 69% memberikan insentif seperti bonus yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukan (Schroeder, 2011). Dengan adanya pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja maupun prestasi yang baik maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Sehingga dengan semakin meningkatnya produktivitas maka laba yang dihasilkan perusahaan semakin tinggi dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan.

Reward yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan antara lain yaitu seperti kenaikan gaji/upah, kompensasi, kenaikan jabatan dan penghargaan. Dengan adanya pemberian *reward* ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan para karyawan mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas yang telah diberikan. Sehingga hubungan antara karyawan dan atasan dapat terjalin dengan baik, dengan begitu para karyawan merasa bahwa hasil atas kerja kerasnya dihargai (Nanulaitta, 2018).

Reward System berperan penting bagi perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kualitas dari Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Hal tersebut dikarenakan oleh sifat dasar yang dimiliki oleh manusia yaitu semakin banyak memperoleh hasil maka kinerjanya akan semakin meningkat sehingga tujuan pribadinya dapat tercapai. Sesuai dengan tujuan dari pribadi perorangan tersebut yaitu jika semakin meningkat kinerja dari karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin cepat untuk dicapai.

Dalam sebuah perusahaan pentingnya memiliki visi dan misi yang mana hal tersebut dapat mempermudah perusahaan dalam menentukan arah perusahaan untuk kedepannya. Pengelolaan merupakan suatu aktivitas pemanfaatan serta pengolahan sumber daya yang akan digunakan dalam sebuah kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian Pengelolaan di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang begitu penting karena dengan pengelolaan yang baik dapat mempermudah proses pekerjaan yang dilakukan. Manajer perusahaan memiliki peranan yang penting untuk mengambil langkah-langkah serta aktivitas untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Manajer dan direksi perusahaan memiliki tanggung jawab dan peran fungsional dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah aspek penting untuk menunjang keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diarahkan untuk dapat memberikan berbagai kontribusi yang positif bagi lembaga atau perusahaan (Siagian & Nuryanta, 2008). Pengelolaan sumber daya manusia oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan merupakan hal yang dianggap penting dan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap tercapainya visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik perusahaan dapat mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu dikarenakan kualitas dari Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang penting dan merupakan sebuah potensi yang memiliki peran penting untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu (Bukit et al., 2017). Kunci dasar dalam mempertahankan sebuah bisnis yaitu terletak pada bagaimana manusia yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kemampuan bekerja. Karena manusia memiliki sifat dan pola pikir yang berbeda-beda satu sama lain, sehingga Sumber Daya Manusia ini memiliki sifat yang unik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan. Dalam manajemen sumber daya manusia ini juga senantiasa memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam sebuah perusahaan dengan tujuan untuk dapat bekerja secara efektif dan memiliki kontribusi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau dapat dikatakan sebagai sistem manajemen yang melaksanakan dan sebagai pengelola sumber daya manusia yang bersedia, siap, mau dan mampu untuk memberikan sebuah kontribusi yang baik dan maksimal sehingga untuk kedepannya dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan dari individu maupun perusahaan (Bukit et al., 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem bagian dari suatu proses kegiatan yang paling utama, karena merupakan sebuah rangkaian proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka harus memperhatikan dan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Salah satunya yaitu kompensasi yang termasuk dalam pemberian *Reward*. Kompensasi merupakan sebuah pemberian balas jasa langsung dari perusahaan yang berupa uang maupun barang yang diberikan sebagai imbalan atas kinerja yang telah dilakukan. Dengan begitu perusahaan harus memiliki strategi untuk mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan selaras dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk manajemen sumber daya manusia yaitu dengan melaksanakan fungsi manajemen kompensasi. Dimana dengan menerapkan reward sistem tersebut akan membuat para karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Kinerja (*performance*) yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang mencakup bagaimana proses dari keberlangsungan pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat dan diatur oleh perusahaan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dari seluruh sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan memiliki peran penting agar tetap terjaganya keberlangsungan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah fondasi dari sebuah perusahaan, dan penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi

setiap karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dan motivasi pegawai dalam suatu organisasi, antara lain faktor internal, faktor sistem kerja, fasilitas yang disediakan, faktor kepemimpinan, dan faktor situasional (Alesani & Hathorn, 2013).



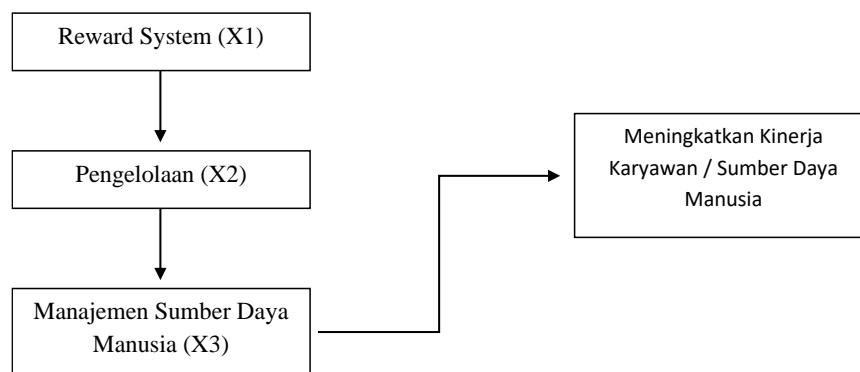
Gambar 1 : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Konsep pendekatan Neohuman Relation menjelaskan bahwa hubungan yang dibentuk oleh sesama manusia memudahkan pekerjaan dan mencapai hasil yang maksimal (Dumez, 2018). Dilihat dari teori klasik manajemen perusahaan, ada empat poin kunci ketika sebuah perusahaan mengoperasikan Reward System yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Poin-poin ini dapat diimplementasikan dengan baik ketika perusahaan menggunakan pendekatan Neohuman Relation (Dumez, 2018). Pengelolaan Sumber Daya Manusia harus berjalan beriringan tidak hanya dengan penggunaan sistem, tetapi juga dengan pendekatan sosial yaitu Neohuman Relation.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah dengan menggunakan studi *literatur/Library Research*. Studi literatur merupakan proses kegiatan yang berkaitan dengan bagaimana metod pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Dengan mengolah dan menganalisis berbagai sumber referensi khususnya dibidang sumber daya manusia seperti buku, jurnal, artikel maupun sumber lain yang berasal dari internet. Semua referensi dan daftar rujukan yang terdapat dalam artikel ini di kutip melalui Mendeley, Google Scholar dan referensi lainnya.

Dengan mengkaji kajian teoritis dan mendiskusikan hubungan antar variabel-variabel yang dibutuhkan diatas maka dapat ditarik sebuah model yaitu *Conceptual Framework*. Pada artikel ini *Conceptual Framework* membantu memperjelas inti dari rangkaian pemikiran dalam artikel dan dapat mem-*building* hipotesis sementara terkait permasalahan yang sedang dibahas serta dapat mempermudah pembaca untuk memahami, *Conceptual Framework* sebagai berikut:



Gambar 2 : *Conceptual Framework*

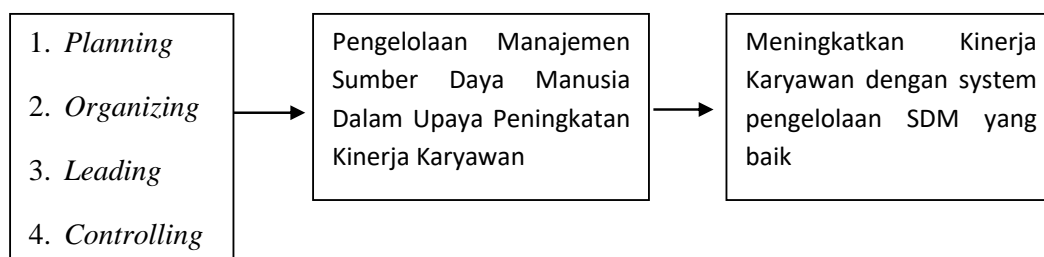
HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini membahas dan menganalisis mengenai variable-variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mengenai : Pengaruh Reward System (X1), Pengelolaan (X2), Manajemen Sumber Daya Manusia (X3), terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y1). Dimana pengaruh *Reward System*, pengelolaan, manajemen SDM, berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Berikut merupakan riset artikel yang sudah ada dan relevan dengan artikel ini:

Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Memiliki Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Meningkatkan Kinerja Serta Motivasi Karyawan

Dalam menjalankan sebuah bisnis, seseorang harus memahami mengenai ilmu manajemen yang baik seperti struktural maupun implementasi praktik manajemen yang seharusnya. Dalam artikel ini akan dijelaskan mengenai pentingnya ilmu manajemen bisnis dalam menentukan kemana arah organisasi atau perusahaan tersebut akan dibawa. (Clegg et al., 2021) menyatakan bahwa manajemen bisnis merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrol sumber daya manusia guna mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Melihat dari pernyataan tersebut bahwa pentingnya pengelolaan manajemen bisnis yang tertata dan dikelola dengan baik agar tercapai hasil secara maksimal dan tercapainya hasil secara efektif dan efisien. Dalam manajemen bisnis terdapat lima pemikiran utama antara lain yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengarahan (Alesani & Hathorn, 2013).

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada masa ini dianggap berperan penting dalam setiap perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan dari perusahaan agar lebih mudah untuk dicapai. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam penyusunan sebuah strategi dimana strategi tersebut dapat menunjang kualitas setiap aspek-aspek yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Salah satunya yaitu kinerja karyawan, proses *preparation* atau proses pengembangan sumber daya manusia pada setiap individu untuk mengambil sebuah tanggung jawab yang berbeda, namun tidak jarang terdapat individu yang mengambil prosi tanggung jawab yang lebih tinggi (Krisdiantoro, 2017).



Gambar 3 : Hubungan dan dampak terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan pengelolaan dengan meliputi beberapa fungsi seperti 1. *Planning*, 2. *Organizing*, 3. *Leading*, 4. *Controlling* yang memiliki peranan masing-masing dalam setiap fungsinya. Fungsi-fungsi tersebut menjadi bagian penting dalam sebuah proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya dalam peningkatan kinerja karyawan.

Reward System Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan

Reward merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan maupun organisasi kepada karyawannya atas prestasi kerjanya. Kaitan variabel terhadap permasalahan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sangat berpengaruh dan berkaitan

antara satu sama lain. Hal tersebut dikarenakan sebuah penghargaan atau *reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Dibutuhkan sebuah perencanaan yang matang untuk menjalankan sebuah strategi manajemen bisnis yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia agar lebih termotivasi dalam meningkatkan hasil kinerjanya. Tanpa adanya perencanaan yang matang, maka semua proses pengelolaan manajemen bisnis tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Dengan adanya *Reward System* yang diterapkan di sebuah perusahaan yang diharapkan dapat memberikan hal yang semestinya diberikan untuk para karyawan apabila karyawan tersebut telah mencapai atau melebihi target. Dengan adanya sebuah penghargaan bagi prestasi yang telah dicapai, penulis yakin bahwa para karyawan akan lebih maksimal untuk menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan semakin meningkat dengan pesat (Indah et al., 2019).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar, struktur pengorganisasian sangat penting untuk diterapkan. Sehingga pengorganisasian yang mana dapat mempermudah karyawan untuk melakukan pekerjaannya ini dalam menjalankan strategi *Reward System* sangat diperlukan untuk dilaksanakan. (Alesani & Hathorn, 2013) menyatakan bahwa dengan adanya sebuah pengorganisasian yang baik dan benar, para karyawan akan menjadi lebih fokus dan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Perlunya pengarahan setelah adanya sebuah perencanaan dan pengorganisasian (Clegg et al., 2021). Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah strategi yang telah ditetapkan. Perlu adanya pengarahan dalam manajemen bisnis yang berfungsi sebagai aspek pengawasan untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penulis beranggapan bahwa pengarahan merupakan aspek pengawasan, karena disaat melakukan pengarahan secara otomatis itu meliputi tindakan pengawasan pula. Disaat pimpinan perusahaan melakukan pengarahan secara tidak langsung juga memeriksa pekerjaan yang telah dilakukan dan dikerjakan oleh para karyawan serta menguji pemahaman para karyawan atas apa yang mereka kerjakan.

Dengan diterapkannya *Reward System*, ketiga pola tersebut akan berjalan dengan lancar dan maksimal sehingga akan membuahkan hasil bagi perusahaan serta perusahaan juga dapat dengan mudah mengelola para karyawan. Dengan adanya *Reward System*, perusahaan memiliki kekuatan dikarenakan sudah memiliki sebuah sistem berupa pemberian penghargaan bagi karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya *Reward System* ini perusahaan dapat dengan mudah mencapai target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Suatu hubungan interaksi antara manusia satu dengan yang lainnya sangat penting untuk dilakukan dengan baik, mengingat bahwa manusia adalah makhluk sosial yang mana saling membutuhkan satu sama lain. Semua akan berjalan dengan lancar apabila manusia memiliki tujuan untuk dapat mengelola dengan baik manusia lainnya agar dapat memperlancar dan mencapai target dan tujuan yang diinginkan, begitu pula dengan pengelolaan sumber daya manusia disebuah perusahaan bekerja. Dengan diberlakukannya *Reward System* dalam sebuah perusahaan yang dianggap sangat penting ini yang mana dengan adanya *Reward System* ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memaksimalkan dan meningkatkan kinerjanya. Para pemilik perusahaan menginginkan keberhasilan dalam pencapaian target dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan para karyawan akan bersemangat

dalam membantu perusahaan untuk pencapaian target dan tujuan. Hal tersebut dilakukan karena adanya penghargaan dari perusahaan yang mereka dapatkan atas prestasi kerja mereka. Oleh karena itu pemberlakuan *Reward System* berperan penting dalam perusahaan yaitu dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human resources management. In *Management of International Institutions and NGOs* (pp. 349–384). Routledge.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, IV(1), 18–27.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Clegg, S. R., Pitsis, T. S., & Mount, M. (2021). *Managing and organizations: An introduction to theory and practice*. Sage.
- Dumez, H. (2018). *Henri Fayol. Performativity of his ideas and oblivion of their creator*.
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIHHP Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Krisdiantoro, B. N. (2017). JIMMU–Volume II–Nomor 2–Agustus 2017 M ag is t er M an ajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang ISSN: 2541-6030. *JIMMU Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang*, II (2), 85–97.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Niranjana Banik, Adam Koesoemadinata, Charles Wagner, Charles Inyang, H. B. (2013). *No Title Стационарная медицинская помощь (основы организации)*. <https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>
- Schroeder, T. (2011). Reward and Punishment. *Three Faces of Desire*, 3(2), 38–70. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195172379.003.0003>
- Siagian, D., & Nuryanta, N. (2008). Nuryanta, N. (2008). 5/tarbawi.vol1.iss1.art5. *El-Tar. El-Tarbawi*, 1(1), 55–69.