

# **PENGARUH REWARD DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VARIA INTI TIRTA LANDASAN ULIN - BANJARBARU**

Edwar Furquni  
Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin  
Jl. A. Yani Km 5.7 Banjarmasin  
Email: efurquni@gmail.com

**Abstrak:** Bisnis air minum kemasan di Indonesia cukup potensial mengingat Indonesia memiliki iklim tropis dan didukung dengan kebiasaan masyarakat Indonesia yang selalu membutuhkan air minum kemasan setiap waktu. Adanya pertumbuhan dalam bidang industri air minum kemasan di tanah air yang ditandai dengan berkembangnya berbagai pabrik pengolahan air minum kemasan, banyaknya merk dagang air minum kemasan yang beredar di masyarakat bahkan di tempat – tempat wisata pada khususnya dan toko-toko besar maupun kecil. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui apakah reward dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Varia Inti Tirta (VIT) Landasan Ulin - Banjarbaru. 2) Untuk mengetahui diantara reward dan pengalaman kerja, variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Varia Inti Tirta (VIT) Landasan Ulin - Banjarbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sampel dalam penelitian berjumlah 52 karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Secara simultan variabel reward dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan PT. VIT Landasan Ulin – Banjarbaru, 2) Variabel reward memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT VIT Landasan Ulin - Banjarbaru.

**Kata kunci:** reward, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

**Abstract:** The bottled water business in Indonesia is quite potential considering that Indonesia has a tropical climate and is supported by the habits of Indonesian people who always need bottled water every time. There is a growth in the field of bottled water industry in the country which is marked by the development of various bottled water processing factories, the many trademarks of bottled water circulating in the community even in tourist attractions in particular and large and small shops. The objectives of this study are: 1) To find out whether rewards and work experience have a simultaneous effect on the work performance of employees of PT. Varia Inti Tirta (VIT) Platform Ulin - Banjarbaru. 2) To find out between reward and work experience, which variables predominantly influence the work performance of employees of PT. Varia Inti Tirta (VIT) Platform Ulin - Banjarbaru. The method used in this study is multiple regression analysis. The sample in the study amounted to 52 employees. Based on the results of the study it can be concluded that: 1) Simultaneously the reward variables and work experience have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. VIT Ulin Platform - Banjarbaru. 2) Reward variables have a more dominant influence on the performance of PT VIT Landasan Ulin employees - Banjarbaru.

**Keywords:** reward, work experience and employee performance..

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha dan globalisasi ekonomi yang meningkat tajam mendorong perusahaan menggunakan sumber daya yang berkualitas, untuk mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan jaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia adalah orang, pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, tentara, polisi, dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang.

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mencapai ke arah kinerja karyawan yang tinggi, masalah disiplin merupakan hal yang sangat penting, selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi komitmen karyawan sebagai wujud timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. disiplin kerja merupakan hal yang sangat vital.

Penetapan standar pengalaman kerja dan reward karyawan diharapkan dapat membantu dalam mencapai target dalam perusahaan dan karyawan itu sendiri dalam mengembangkan jenjang karir dan memperhatikan pelayanan bagi konsumen sebagai tujuan perusahaan. Untuk dapat mengenal karyawan terlebih dalam lagi yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, agar tidak terjadi perputaran karyawan yang tinggi karena perputaran mengganggu kontinuitas organisasi.

Penurunan produktivitas karyawan PT. Varia Inti Tirta Banjarbaru juga tidak lepas dari faktor pengalaman kerja karyawan yang masih dibawah standar perusahaan. Dimana seperti perusahaan lainnya yang bergerak dibidang sejenis telah menetapkan standar karyawan yang berbeda-beda pada tiap manajemen. Pada PT. Varia Inti Tirta Banjarbaru masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup baik, baik dari segi lamanya bekerja maupun latar belakang pendidikan, sehingga hal ini seharusnya menjadi perhatian penting bagi perusahaan agar manajemen perusahaan bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal pada bidangnya.

Berikut adalah tabel rekapitulasi data jumlah karyawan, tingkat pendidikan dan prosedur pemberian reward karyawan PT. Varia Inti Tirta Banjarbaru.

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Tingkat Pendidikan dan Prosedur Pemberian *Reward*  
PT. Varia Inti Tirta (VIT) Banjarbaru

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Jabatan	Prosedur Pemberian <i>Reward</i>
SMA	35 orang	Sales dan Administrasi umum, Accounting	Pemberian <i>Reward</i> berkala (3 bulan sekali) hanya di berikan kepada sebagian sales dan staf kantor (Accounting dan Finance) dengan latar belakang pendidikan S1 dan S2. Sedangkan bagian admin tidak mendapat bonus berkala.
D3	12 orang	Supervisor sales, Accounting dan Finance	
S1	3 orang	Supervisor Admin dan Finance Accounting	
S2	2 orang	Kepala Cabang	
Total	52 karyawan	-	-

Sumber : PT. Varia Inti Tirta Banjarbaru

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa masih banyak karyawan dengan tingkat pendidikan setara SMA yaitu 35 orang yang menjabat sebagai sales penjualan dan Admin umum dan Accounting, sedangkan karyawan dengan latar belakang D3 sebanyak 12 orang, menjabat sebagai supervisor sales, accounting, dan finance, karyawan dengan latar belakang S1 sebanyak 3 orang berada diposisi supervisor admin accounting, finance dan administrasi umum karyawan, serta karyawan dengan latar belakang S2 dengan posisi sebagai kepala cabang sebanyak 2 orang.

Berdasarkan tabel diatas selain masih banyaknya karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA, permasalahan juga ditimbulkan dari pemberian reward yang tidak merata pada karyawan dan sangat terlihat jelas bahwa adanya perbedaan perlakuan perusahaan terhadap karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA dimana karyawan perusahaan didominasi dengan latar belakang pendidikan SMA sebagai sales penjualan, administrasi umum dan sebagian Accounting, yang mana tingkat pendapatan perusahaan sebagian besar berada pada posisi tersebut.

Berdasarkan penjelasan dan data diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan reward dan pengalaman kerja karyawan pada PT.Varia Inti tirta dengan judul, “Pengaruh Reward dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan PT.Varia Inti Tirta (VIT) Landasan Ulin - Banjarbaru”.

#### Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dari penelitian ini antara lain :

1. Mega Ayu Widyawati (2012)  
judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa, Samarinda. Tujuan diadakannya penelitian terbagi menjadi 3 yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa, Samarinda, untuk mengetahui Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa, Samarinda, untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa, Samarinda.  
Alat analisa yang digunakan untuk menganalisa adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil yang di dapatkan dari uji regresi menunjukkan bahwa dari dua variabel yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.  
Persamaan dengan penelitian adalah sama – sama mengambil motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel penelitian.  
Perbedaannya adalah indikator yang digunakan, perusahaan tempat penelian, dan waktu penelitian Frans Farlen ditahun 2012, saya ditahun 2019.
2. Ratna (2016) judul: Pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ades Waters Indonesia. Tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh reward dan pengalaman kerja secara simultan (bersamaan) atau parsial (terpisah) terhadap kinerja karyawan pada PT. Ades Waters Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan pengalaman kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ades Waters Indonesia.  
Persamaan dengan penelitian adalah sama – sama mengambil reward dan pengalaman kerja sebagai variabel penelitian. Perbedaannya adalah indikator yang digunakan, perusahaan tempat penelian, dan waktu penelitian Ratna ditahun 2016, saya ditahun 2019.
3. Siti Nur Ayu Dewi (2017)  
judul: pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya. Tujuan diadakannya penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya, untuk mengetahui reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya, dan untuk mengetahui pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya.  
Alat analisa penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.  
Persamaan dengan penelitian adalah sama – sama mengambil motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel penelitian.  
Perbedaannya adalah indikator yang digunakan, perusahaan tempat penelian, dan waktu penelitian Siti Nur Ayu Dewi ditahun 2017, saya ditahun 2019

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai rumusan masalah yang meliputi :

1. Apakah reward dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Varia Inti Tirta (VIT) Landasan Ulin - Banjarbaru?
2. Diantara reward dan pengalaman kerja, variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Varia Inti Tirta (VIT) Landasan Ulin - Banjarbaru?

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah reward dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Varia Inti Tirta (VIT) Landasan Ulin - Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui diantara reward dan pengalaman kerja variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Varia Inti Tirta (VIT) Landasan Ulin - Banjarbaru.

## METODE

### Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT VIT Landasan Ulin – banjarbaru.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Varia Inti Tirta (VIT) Landasan Ulin - Banjarbaru yang berjumlah 52 orang karyawan..

#### Sampel

Pengertian sampel jenuh atau sensus adalah : Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga penulis mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh karyawan PT.Varia Inti Tirta Banjarbaru yang berjumlah total 52 orang

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif.

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kata atau kalimat verbal, bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Untuk mendapatkan data kualitatif dilakukan melalui melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan.

Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum. Pendekatan ini dimaksudkan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian baik seseorang, lembaga, maupun masyarakat lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

#### Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang didapat dari hasil observasi langsung ke perusahaan dan wawancara yang dilakukan, yaitu terdiri dari keadaan sesungguhnya tentang Zaffa Guest House Kota Banjarbaru.
2. Data Sekunder, yaitu data yang didapat dari dokumen atau laporan organisasi, yaitu terdiri dari gambaran umum organisasi, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, laporan keuangan, absensi karyawan, jam kerja Pegawai .

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data teknik yang digunakan adalah :

### Kuesioner (angket)

Angket merupakan salah satu penggali data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada sejumlah responden. Alat dalam penelitian ini merupakan alat penggali utama. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan yang harus di isi oleh responden yang ditentukan.

Data yang dikumpulkan melalui angket dapat sebagai penunjang dalam membahas permasalahan. Didalam penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup, maksudnya adalah telah disediakan jawabannya didalam lembar angket tersebut. Keuntungan digunakan angket sebagai alat penggali data karena:

- 1) Tidak memerlukan hadirnya peneliti.
- 2) Dapat dibagi secara serentak kepada banyak responden.
- 3) Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatan masing-masing dan menurut waktu senggang respon
- 4) Dapat dibuat anonym sehingga responden bebas jujur dan tidak malu malu menjawab
- 5) Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama

Alasan lainnya digunakan angket karena pertimbangan praktis. Yaitu waktu, tenaga dan dana yang terbatas. Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu masing-masing butir angket disertai dengan lima buah alternative jawaban, sesuai dengan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Skala likert dalam penelitian ini terdiri dari sangat benar, benar, netral, tidak benar, sangat tidak benar. semua pilihan alternatif jawaban tersebut diberikan bobot nilai seperti berikut :

- |   |   |                     |
|---|---|---------------------|
| 1 | = | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | = | Tidak Setuju        |
| 3 | = | Kurang Setuju       |
| 4 | = | Setuju              |
| 5 | = | Sangat Setuju       |

Hasil jawaban kemudian dimasukkan ke dalam tabulasi yang digunakan untuk mempermudah dan memperjelas permasalahan sebelum dilaksanakan perhitungan statistik.

### Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung terhadap responden yang berkaitan dengan permasalahan dan segala pertanyaan di fokuskan pada permasalahan.

### Dokumenter

Dokumenter adalah suatu teknik pengumpulan data dari catatan atau arsip yang berhubungan dengan objek penelitian.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh reward dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT VIT Banjarbaru, Berdasarkan hasil pengujian bahwa reward dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT VIT, Dengan demikian manajemen PT VIT sebaiknya lebih memperhatikan dan mengoptimalkan strategi dalam menetapkan kebijakan reward dan pengalaman kerja karena hal ini terbukti memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT VIT.
2. Variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja.  
Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu reward dan pengalaman kerja, berdasarkan hasil estimasi regresi berganda dengan program SPSS versi 18.0 diketahui bahwa nilai koefisien beta untuk variabel reward (X1) yaitu 0.706 dan variabel pengalaman kerja 0.330 jadi antara kedua variabel bebas penelitian maka variabel reward memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Inti Tirta. Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga diantara variabel Reward dan pengalaman kerja, variabel mana yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Inti Tirta, maka dinyatakan bahwa variabel reward berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Inti Tirta.
3. Implikasi hasil Penelitian  
Berdasarkan hasil penelitian pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Varia Inti Tirta Landasan Ulin Banjarbaru, diketahui variabel reward dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hal ini mengandung implikasi sebagai berikut:

- a. Reward  
Berdasarkan hasil penelitian bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga pemberian reward bagi karyawan seharusnya lebih diperhatikan kembali seperti dengan cara memberikan pujian secara personal atau didepan karyawan lain apabila karyawan tersebut berhasil menyelesaikan tugas yang memenuhi ekspektasi perusahaan, Mengadakan acara khusus bagi seluruh karyawan dikantor secara berkala, memberikan bonus tahunan, memberikan bonus khusus kepada karyawan berprestasi.
- b. Pengalaman kerja  
Berdasarkan penelitian diketahui pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengandung implikasi agar perusahaan bisa lebih berkontribusi dalam pengembangan karyawan dengan cara mengadakan pelatihan didalam perusahaan maupun diluar perusahaan, memberikan program magang kerja internal ditujukan untuk menyelaraskan dan meningkatkan pegetahuan dan keterampilan karyawan, kemudian memberikan job enrichment kepada karyawan yaitu program penambahan tugas dan tanggung jawab diposisi yang sama, dan melakukan study banding untuk mengevaluasi dan membandingkan sesuatu dengan standar, seperti program keselamatan kerja, prosedur kerja baku, situasi kerja, melakukan rotasi kerja dari departemen satu dengan departemen yang lain, tujuannya untuk menyiapkan karyawan yang akan mendapatkan promosi, memberikan tantangan baru, atau menambah keterampilan karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan kedua variabel bebas penelitian yaitu reward dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Varia Inti Tirta.
2. Variabel reward memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Inti Tirta.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Perusahaan hendaknya meningkatkan reward dan pengalaman kerja secara bijaksana untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kualitas perusahaan semakin meningkat karena perubahan reward dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, memberikan reward dengan cara memberikan pujian secara personal atau didepan karyawan lain apabila karyawan tersebut berhasil menyelesaikan tugas yang memenuhi ekspektasi perusahaan, Mengadakan acara khusus bagi seluruh karyawan dikantor secara berkala, memberikan bonus tahunan, memberikan bonus khusus kepada karyawan berprestasi. sedangkan pengalaman kerja dilakukan dengan cara memberikan program magang kerja internal ditujukan untuk menyelaraskan dan meningkatkan pegetahuan dan keterampilan karyawan, kemudian memberikan job enrichment kepada karyawan yaitu program penambahan tugas dan tanggung jawab diposisi yang sama, dan melakukan study banding untuk mengevaluasi dan membandingkan sesuatu dengan standar, seperti program keselamatan kerja, prosedur kerja baku, situasi kerja, melakukan rotasi kerja dari departemen satu dengan departemen yang lain.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya reward dan pengalaman kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

## REFERENSI

### Buku 1 Penulis

Arikunto, S. 2014. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta

### Buku 2 Penulis

Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

### Buku 3 Penulis

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta

### Buku 4 Penulis

Fathoni, Abdurrahmat. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta

### Buku 4 Penulis

Foster. 2016. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk.

### Buku 5 Penulis

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

### Buku 6 Penulis

Hasibuan, H. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Bumi Aksara

### Buku 7 Penulis

Latan Hengky. 2013. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang

### Buku 8 Penulis

Mahsun, Mohammad. 2015. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Jakarta : Grafindo Usaha.

### Buku 9 Penulis

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

### Buku 10 Penulis

Nawawi, Hadari. 2014. *Reward Perusahaan Jasa*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, cet.

### Buku 11 Penulis

Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. C.V.Andi Offset. Yogyakarta

### Buku 12 Penulis

Riduan, 2016. *Metode Penelitian Ilmiah, Index*, Jakarta:

### Buku 13 Penulis

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi, Index*, Jakarta:

### Buku 14 Penulis

Santoso, S. 2012 "Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS". Media Komputindo.

### Buku 15 Penulis

Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Bumi Aksara

### Buku 16 Penulis

Subekhi, Akhmad dan Jauhar. 2012 Mohammad, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya

### Buku 17 Penulis

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*). Bandung: Alfabeta

Buku 18 Penulis

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MIXED METHODS). Bandung: Alfabeta

Buku 19 Penulis

Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Buku 20 Penulis

Tohardi, 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta

Buku 21 Penulis

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada

Buku 22 Penulis

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Buku Lebih Dari Satu Edisi

Wukir, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan I, Multi Persindo, Yogyakarta

Skripsi dari Sumber Online

Mega Ayu Widyawati. 2013. Pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi, Uvaya Banjarbaru

Skripsi dari Sumber Online

Siti Nur Ayu Dewi. 2017 “pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya”. Unlam Banjarmasin

Skripsi dari Sumber Online

Ratna. 2016 “Pengaruh reward dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ades Waters Indonesia”. UGM Yogyakarta.