

# ANALISIS *REWARD* YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA BORNEO LESTARI DI BANJARMASIN

Fitria Susanti/15310177  
[Fitriasusanti31@yahoo.com/0813-4653-6632](mailto:Fitriasusanti31@yahoo.com/0813-4653-6632)

## ABSTRAK

Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui pemberian *reward*. Penelitian ini di latar belakang untuk mengetahui *reward* apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Putra Borneo Lestari Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan teknik pengambilan data melalui wawancara, observasi, sedangkan data sekundernya berasal dari studi pustaka yang ada di PT Putra Borneo Lestari.

Hasil dari penelitian ini bahwa PT Putra Borneo Lestari telah menerapkan sistem *reward*. *Reward* yang diberikan PT Putra Borneo Lestari berupa *reward* ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif. Dengan adanya *reward* yang diberikan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan di PT Putra Borneo Lestari.

**Kata Kunci : Analisis, Reward dan Kinerja Karyawan**

---

## ABSTRACT

Companies must make efforts to empower human resources that aim to improve the performance of each individual and the company's performance will also increase. One of them is through giving rewards. This research is in the background to find out what rewards can affect the performance of employees at PT Putra Borneo Lestari Banjarmasin.

This study uses a descriptive qualitative research design with data collection techniques using primary data and secondary data. Primary data is obtained by data retrieval techniques through interviews, observations, while the secondary data comes from literature studies at PT Putra Borneo Lestari.

The result of this study is that PT Putra Borneo Lestari has implemented a reward system. PT Putra Borneo Lestari's rewards in the form of extrinsic rewards such as salaries, benefits, bonuses and incentives. With the reward provided, it can influence and improve employee performance at PT Putra Borneo Lestari.

**Keywords: Analysis, Rewards and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting yang terdapat dalam PT Putra Borneo Lestari (PT PBL). Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus dipenuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas kegiatan di PT PBL tidak akan terselesaikan dengan baik. SDM yang berkualitas sendiri merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016:4). Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk menciptakan SDM yang berkualitas yaitu melalui pemberian *reward*.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Salah satu dari empat faktor tersebut ialah disiplin. Dimana disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Karena, ketika tingkat disiplin kerja suatu

perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh organisasi apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, kemungkinan kinerja karyawan tidak akan berkembang yang pada akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

PT Putra Borneo Lestari (Olympic) merupakan salah satu pabrik springbed yang terkenal di kota Banjarmasin dan sekitarnya. Sesuai dengan namanya, PT Putra Borneo Lestari menawarkan berbagai perlengkapan furniture rumah dan lainnya dengan menyediakan berbagai pilihan seperti kasur spring bed, kasur busa, sofa, lemari dan lain-lain. PT Putra Borneo Lestari (Olympic) cukup luas dalam memasarkan barang-barangnya yang letaknya dikota Banjarmasin maupun diluar kota Banjarmasin. PT Putra Borneo Lestari memiliki cukup banyak langganan tetap tempat untuk memasarkan barang. Seperti toko-toko yang tersebar di kota Banjarmasin yang rata-rata setiap tokonya menjual berbagai macam barang merek Olympic ataupun merek lain produksi PT Putra Borneo lestari.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan yang berada dikantor PT Putra Borneo Lestari, misalnya perusahaan memperhatikan kepuasan

kerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintahan atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya penghargaan atau imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan. *Reward* (Penghargaan) juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kerap kali digunakan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan kinerja para pegawai.

Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Tujuannya dengan adanya analisis *reward* yang tinggi diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali. Hal ini sesuai dengan faktor utama yang berpengaruh terhadap *reward* adalah struktur organisasi, kepemimpinan, kebijakan personalia

dan komunikasi. Dengan adanya faktor-faktor tersebut dalam organisasi berjalan sepenuhnya maka maksud dan tujuan organisasi sangat mungkin dipahami oleh seluruh anggotanya, dengan kata lain *reward* dapat berfungsi sebagai media yang dapat digunakan oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan atau program kerjanya masing-masing terhadap pihak lain yang terlibat dengan maksud untuk membentuk suatu kesepakatan guna mencapai tujuan bersama.

Ketika sebuah *reward* kurang maksimal diberikan pada PT Putra Borneo Lestari, terlihat dari masih terbatasnya atau lemahnya pemberian *reward* kerja karyawan tersebut pada situasi kerja antara lain yaitu kinerja karyawan belum terukur dengan baik, terutama dalam memberikan penilaian akhir tahun, sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan karyawan menjadi tidak disiplin terhadap kinerjanya sehingga target dari pemimpin yang telah ditentukan mengalami hambatan dan tidak bisa dicapai dengan baik. Pemberian *reward* sangat penting diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui pemberian *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Koencoro, 2013:2).

*Reward* digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya giat, semangat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bersemangat secara maksimal dalam bekerja. Apabila sebuah *reward* yang telah diberikan kurang disuatu perusahaan akan mengakibatkan menurunnya kinerja

karyawan, diantara menurunnya tingkat gairah karyawan untuk bekerja, rendahnya tingkat disiplin karyawan, tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai atas prestasi kerja dan adanya kecenderungan tidak mematuhi ketentuan atau perintah.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan teknik pengambilan data melalui wawancara, observasi, sedangkan data sekundernya berasal dari studi pustaka yang ada di PT Putra Borneo Lestari.

### Jenis Data Penelitian

- 1). Data Primer yaitu data yang diperoleh berdasarkan pengamatan langsung ke perusahaan dimana jenis data yang dikumpulkan adalah data tentang kegiatan usaha.
- 2). Data Sekunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang telah lalu (dokumen).

### Teknik Pengumpulan Data

- 1) Study kepustakaan (*library research*) yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan beberapa literatur yang dipakai sebagai dasar teoritis dan bahan pembanding.
- 2) Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara peninjauan secara langsung ke obyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.
- 3) Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pimpinan atau karyawan tentang kegiatan perusahaan.
- 4) Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat bukti-bukti perusahaan

dan arsip-arsip perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan data, dapat mendeskripsikan bentuk *reward* yang diterapkan pada PT Putra Borneo Lestari. Pimpinan menerapkan *reward*, terlihat pada pelaksanaan pemberian penghargaan ekstrinsinya yang terdiri dari penghargaan finansial. Dimana penghargaan finansial terdiri dari bonus dan insentif.

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu bahwa pemberian *reward* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebab *reward* merupakan salah satu bentuk penghargaan dari perusahaan yang dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang secara otomatis berdampak cukup besar terhadap eksistensi, keberlangsungan dan kemajuan perusahaan itu sendiri.

Ada 4 macam *reward* yang diberikan PT Putra Borneo Lestari di Banjarmasin, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah berupa :

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Bonus
4. Insentif

### **1. Gaji**

Gaji merupakan bentuk tanggung jawab pimpinan kepada karyawannya, dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian gaji di PT Putra Borneo Lestari kepada karyawannya dilakukan pada awal bulan setelah pekerjaan yang dilakukan selama 1 bulan sebelumnya.

Dibawah ini contoh kisaran perhitungan gaji PT Putra Borneo Lestari

**Tabel 3.**

**Kisaran gaji yang diberikan PT Putra Borneo Lestari Banjarmasin**

No.	Jabatan	Nominal Gaji
1.	Pimpinan	Tidak lebih dari Rp.7.000.000,-
2.	Staff	Rp.3.000.000,- s.d Rp.4.000.000,-
3.	Ekspedisi	Rp.2.000.000,- s.d Rp.3.000.000,-
4.	Tkl	Rp.1.500.000,- s.d Rp.2.000.000,-
5.	Keamanan	Rp.1.500.000,- s.d Rp.2.000.000,-

**2. Tunjangan**

Tunjangan yang diterapkan di PT Putra Borneo Lestari berupa tunjangan hari raya (THR). Pemberian tunjangan pada karyawan PT PBL berdasarkan dengan perhitungan lama masa kerja karyawan.

Dibawah ini contoh tabel perhitungan THR PT Putra Borneo Lestari

**Tabel 4.**

**Kisaran perhitungan THR PT Putra Borneo Lestari di Banjarmasin**

No.	Nama	Umr/kisaran gaji	Masa kerja	Kisaran THR
1.	Karyawan A	Rp.2.550.000,-	1 th 5 bln	Rp.3.612.500,-
2.	Karyawan B	Rp.2.550.000,-	1 th	Rp.2.550.000,-
3.	Karyawan C	Rp.2.550.000,-	2 th	Rp.5.100.000,-

**3. Bonus**

Jenis *reward* yang diberikan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2010:522) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”. Bonus merupakan salah satu bentuk *reward* ekstrensik yang dapat dikelola dan diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan, disamping itu pihak perusahaan akan dapat mengendalikan perilaku karyawan selaku bawahan dalam hal-hal yang sifatnya positif guna terciptanya produktivitas karyawan, baik dalam konteks hak dan kewajibannya terhadap perusahaan, maupun hubungan antara sesama karyawan dalam posisi jabatan yang sama pada perusahaan itu sendiri.

Dari wawancara dan pengumpulan data yang telah dilakukan, maka disini dijelaskan bahwa jenis bonus yang diberikan oleh perusahaan berupa bonus tahunan. Bonus tahunan diberikan apabila penjualan melebihi target yang ditetapkan perusahaan, dan bonus yang diberikan kepada karyawan sebesar 20% dari laba perusahaan. Apabila perusahaan mampu menjual barang-barang melebihi target yang ditetapkan maka bonus tersebut dapat diterima sesuai dengan perhitungan laba yang didapat. Kriteria perhitungan bonus itu sendiri telah ditetapkan oleh pimpinan untuk karyawan, seperti karyawan yang memiliki

masa kerja selama 1 tahun dan seterusnya, karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditargetkan, serta karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Pemberian bonus diperuntukan kepada karyawan sampai tingkat manager saja.

Berikut dibawah ini tabel contoh perhitungan dan pemberian bonus menurut pimpinan.

**Tabel 4.**

**Penilaian dan kisaran bonus**

No	Penilaian Kinerja	Kisaran Bonus
1	80-100	10.000.000,- s/d 15.000.000,-
2	60-80	5.000.000,- s/d 7.500.000,-
3	40-60	2.000.000,- s/d 3.000.000,-
4	20-40	500.000,- s/d 1.000.000,-
5	0-20	0

Sumber : Dokumen PT Putra Borneo Lestari Banjarmasin,2018

Dengan pemberian bonus semacam ini baik secara langsung maupun tidak langsung menuntut karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya yang akhirnya akan dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dari tahun ke tahun laba penjualan Putra Borneo Lestari semakin meningkat. Untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan produktivitasnya agar tidak dapat disaingi dengan perusahaan lain. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan bonus yang diberikan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Selain itu dilihat dari salah satu sisi manfaat pemberan bonus khususnya dalam hubungannya

dengan kompetensi sesama karyawan, dimana pemberian bonus memiliki keunggulan tersendiri karena bonus sebagai salah satu bentuk *reward* material yang sifatnya insidental atau dengan kata lain bersifat tidak permanen.

Sehingga bonus hanya bisa diterima dan dirasakan oleh karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja. Pemberian bonus dalam bentuk material (*financial*) ini sebagai sarana persaingan antar karyawan secara sehat, dan terdapat dampak positif bagi perusahaan itu sendiri dalam rangka menghadapi perkembangan dunia usaha yang sangat kompetitif untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Bonus yang diberikan kepada karyawan nilainya bervariasi, sesuai dengan tingkat produktivitas kerja masing-masing karyawan secara proporsional. Bonus adalah bentuk insetif atau penghargaan diluar gaji pokok (pendapatan rutin) yang sudah seharusnya diterima oleh karyawan yang produktif.

Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan selalu antusias dalam melakukan pekerjaannya. Sebab pada proses selanjutnya dapat memberikan dukungan yang besar untuk setiap pekerjaan yang dilakukan diperusahaan. Hal ini sangat logis, karena dengan produktivitas kerja yang ditunjukan karyawan akan memiliki nilai cukup signifikan untuk lebih menjamin *output* hasil produksi yang lebih besar.

Berdasarkan uraian di atas, agar perusahaan dapat mempertahankan tingkat produktivitas kerja karyawannya, diperlukan konsistensi perusahaan dalam memberikan bonus

yang dikemukakan diatas, proporsional, transparan, dan mempunyai standarisasi yang jelas tentang nominal persentasi bonus yang mesti diberikan kepada karyawan. Atau dengan kata lain PT Putra Borneo Lestari dituntut untuk tetap konsisten memberikan bonus secara continue atau berlanjut dan tidak pilih kasih, diberikan secara adil (proporsional) berdasarkan prestasi kerja karyawan, nominalnya juga jelas (transparan) atau bisa juga dengan meningkatkan nilai bonus yang diberikan apabila karyawan menunjukkan produktivitas kerjanya melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kondisi seperti ini karyawan tidak akan merasa kecewa atau merasa dipermainkan oleh perusahaan. Karena bonus yang diberikan berdasarkan kepada rasionalitas dan bersifat objektif. Sehingga karyawan merasa puas dengan pihak perusahaan dan tidak akan menimbulkan kesalahpahaman yang begitu berarti antara karyawan dengan perusahaan dan antar sesama karyawan. Karena perusahaan telah menerapkan open management sebagai salah satu hal yang sangat mempengaruhi eksistensi perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Setiap jabatan besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh :

#### 1. Kinerja

Besarnya insentif yang diberikan berdasarkan pada hasil kerja yang dilakukan karyawan. Pemberian insentif ditentukan atas banyak sedikitnya hasil target penjualan barang. Jika karyawan pemasaran mampu melaksanakan kinerja dengan sungguh-sungguh dan giat dalam menjual barang

maka omset yang ditargetkan akan mudah untuk dicapai. Hal ini akan meningkatkan besarnya insentif yang diperoleh.

#### 2. Keadilan

Dalam pemberian insentif bukanlah harus sama rata, tetapi sesuai dengan besarnya hasil yang dicapai oleh karyawan pemasaran. Semakin banyak target omset yang dicapai maka semakin banyak pula insentif yang diberikan. Misalnya salesman A memperoleh insentif sebesar Rp 1.000.000,- dan Salesman B memperoleh insentif sebesar Rp 500.000, . Jabatan mereka sama tetapi insentif yang diperoleh berbeda. Hal ini dikarenakan salesman A mampu mendapatkan target omset yang besar, sedangkan salesman B mendapatkan target omset sedikit. Semua ini didasarkan atas kerja keras seorang karyawan pemasaran dalam mendapatkan insentif. Hal ini tidak menjadikan adanya rasa iri antar karyawan tetapi justru menjadikan motivasi karyawan lain supaya kedepannya dapat mencapai hasil target omset penjualan yang besar.

Berdasarkan perhitungan insentif di PT Putra Borneo Lestari besarnya insentif dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan dan keadilan, hal ini sesuai dengan teori faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang dikemukakan oleh Handoko (2002:56) yaitu kinerja, lama kerja, kebutuhan, keadilan, dan evaluasi kerja. Namun di PT Putra Borneo Lestari tidak memberikan besarnya insentif berdasarkan lama kerja, kebutuhan, dan evaluasi jabatan. Karena besarnya insentif untuk masing-masing karyawan berdasarkan jumlah target

pemasaran yang diperolehnya. Semakin besar target yang diperoleh maka semakin besar pula insentif yang diberikan.

Dari hasil penelitian pada PT Putra Borneo Lestari di Banjarmasin terlihat bahwa pemberian *reward* itu sendiri untuk karyawan ternyata dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan pemberian insentif tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Reward* yang diberikan PT PBL berupa insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pemasaran dan penjualan barang. Proses pemberian *reward* itu sendiri adalah sebagai bentuk apresiasi pimpinan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan.

Secara umum pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

### **Kesimpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT Putra Borneo Lestari adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang *furniture*. Barang-barang yang diproduksi PT Putra Borneo Lestari berupa springbed, sofa, kasur busa dan barang-barang *furniture* lainnya.
2. *Reward* yang diberikan oleh PT Putra Borneo Lestari berupa *reward* ekstrensik yang berbentuk

penghargaan finansial seperti gaji, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, dan insentif. Pembayaran gaji dilakukan awal bulan setelah pekerjaan dilakukan selama 1 bulan sebelumnya. Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan PT Putra Borneo Lestari dihitung berdasarkan lama masa kerja karyawan. Bonus yang diberikan berupa bonus tahunan yang ditujukan kepada para karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan. Pemberian bonus sendiri ditentukan oleh seberapa bagus kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja yang ditargetkan tercapai atau bahkan melebihi target maka bonus yang diperoleh pun semakin besar. *Reward* yang selanjutnya adalah insentif. Perhitungan insentif sendiri berdasarkan pada omset penjualan barang. Pemberian insentif tersebut ditujukan kepada karyawan bagian penjualan atau sering disebut salesman. Pembagian insentif dihitung atas penjualan omset barang setiap bulannya. Apabila penjualan barang meningkat maka insentif yang didapatkan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila omset menurun atau barang yang dijual kurang laku maka insentif yang didapatkan sedikit.

3. Sistem *reward* yang diberikan oleh pimpinan PT Putra Borneo Lestari berupa bonus dan insentif berperan sangat besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat dampak positif dalam setiap pemberian *reward* yang telah dilaksanakan. Dengan adanya pemberian *reward* tersebut kinerja karyawan bisa mencapai hasil yang diinginkan



oleh pimpinan. Perhitungan pemberian bonus tahunan dan insentif itu sendiri didasarkan pada hasil kinerja karyawan masing-masing.

## REFERENSI

- Abdullah, M Ma'ruf 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Barnawidan Arifin, M, "Kinerja Guru Profesional" Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2012.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faldian, Rahmanda Putra, dkk 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Cabang Malang*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Gibson. Dkk *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York 2003.
- Handoko, Hani T, "Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia", Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2012.
- Irmayanti, Ade. 2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi*.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koencoro, Galih Dwi. Mohammad AL Musadieq, Heru Susilo. 2013. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja, Survei pada karyawan PT. INKA". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 5.No. 2.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdikaya. Bandung.
- Moehariono. 2012. "Pengakuan Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prabu Mangkunegara, A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (cetak kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Priansa, Donni, Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, veithzal.; Ramly, M; 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja dosen Luar Biasa UIN Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediating*. Universitas Widayatama Bandung.
- Siahaana, Rumiris. 2013. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan". *Jurnal Ilmiah Bussines Progres*. Vol. I. No. 01.