Andromeda : Jurnal Manajemen dan Bisnis Syariah
Vol. 1, No. 1, June 2023, pp. 11-18
E-ISSN : **3026-6750** P-ISSN : **3089-543X**
DOI : **https://doi.org/10.24260/andromeda.v1i1.1939**

PENGARUH BESARNYA PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN MBOK LAUNDRY DI KOTA PONTIANAK

[1]Juhelti

[1]Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Pontianak
[1]Email : juhelti2017@gmail.com

Received : 03-09-2023 Revised : 03-09-2023 Accepted : 03-09-2023

CC BY 4.0 Attribution 4.0 International
Copyright © 2023 Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan mengetahui: Pengaruh besarnya pemberian reward terhadap kinerja karyawan Mbok Laundry di Kota Pontianak, Pengaruh besarnya pemberian reward terhadap motivasi karyawan Mbok Laundry di Kota Pontianak, Pengaruh besarnya pemberian reward terhadap kinerja dan motivasi karyawan Mbok Laundry di Kota Pontianak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang disebarkan pada karyawan Mbok Laundry di Kota Pontianak. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mbok Laundry yang berjumlah 30 orang. Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 23. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana serta regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: besarnya pemberian reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya pemberian reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan, besarnya pemberian reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan.
Kata Kunci : reward, kinerja, motivasi, Mbok Laundry

Abstract

This study aims to analyze and find out: The effect of the magnitude of reward on the performance of Mbok Laundry employees in Pontianak City, The effect of the magnitude of reward on the motivation of Mbok Laundry employees in Pontianak City. The influence of the magnitude of reward on the performance and motivation of Mbok Laundry employees in Pontianak City. Method used in study This use approach quantitative with method study descriptive. The data collection technique in this study used a questionnaire distributed to Mbok Laundry employees in Pontianak City. The population and sample in this study were all Mbok Laundry employees, totaling 30 people. The data was processed using SPSS 23. The data analysis carried out in this study was to test the validity, reliability test, classical assumption test, simple linear regression and multiple linear regression. Result of study show that : the magnitude Reward giving has a significant effect on employee performance. the size of the gift rewards do not significantly influence employee motivation. the amount of reward does not significantly affect the performance and motivation of employees.
Keywords : *reward, performance, motivation, Mbok Laundy*

A. PENDAHULUAN

Produksi jasa pada saat ini merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh sangat pesat. Pertumbuhan tersebut selain diakibatkan oleh pertumbuhan jenis jasa yang sudah ada sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis jasa lainnya, khususnya pada

jasa laundry kiloan Berbagai usaha, terutama usaha kecil, berkembang sangat pesat. Keberadaannya mudah ditemui di hampir setiap kawasan perumahan, termasuk Kiloan Laundry Service. Seiring dengan perkembangan usaha terdapat masalah yang dihadapi perusahaan yang semakin kompleks juga karena semakin banyak pesaing yang muncul, namun perusahaan dituntut juga dapat mencapai target produk yang diharapkan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Di zaman modern ini, perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat telah berdampak pada semakin banyaknya unit usaha baru yang dirilis masyarakat baik yang berskala kecil, menengah maupun yang berskala besar. Fenomena tersebut, diikuti dengan pesatnya perkembangan penyediaan jasa diantaranya jasa cucian laundry kiloan. Keberadaan jasa laundry kiloan tersebut, mampu menunjang kebutuhan para pelanggan untuk mencuci pakaiannya. Usaha laundry kiloan semakin tumbuh dan melejit di berbagai lokasi mulai dari tempat terpencil sampai tempat keramaian. cuci laundry kiloan ini sudah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat saat sekarang ini yang ingin serba praktis, karena tuntutan kesibukan dari berbagai kalangan contohnya seperti para ibu rumah tangga, mahasiswa, karyawan negeri maupun karyawan swasta. Biasanya mereka menyerahkannya pada jasa laundry kiloan dan mereka rela mengeluarkan uang untuk menggunakan jasa laundry kiloan asal semua pekerjaan mencuci pakaian dan menyetrika terselesaikan dengan baik. Hal ini disebabkan oleh perubahan gaya hidup yang menyukai metode kerja langsung, dengan orang-orang mengalihkan ke layanan binatu. Seiring dengan perubahan gaya hidup, tuntutan kesibukan menjadi alasan logis untuk beralih pekerjaan ke laundry. Hal ini disebabkan oleh perubahan gaya hidup yang menyukai metode kerja langsung, dengan orang-orang mengalihkan layanan binatu ke layanan binatu. Seiring dengan perubahan gaya hidup, tuntutan kesibukan menjadi alasan logis untuk beralih pekerjaan ke laundry.

Sumber daya manusia juga yang mengelola sumber daya lainnya didalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk melakukan kegiatan-kegiatan didalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia dimanfaatkan seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Latifah (2017: 145) seseorang melakukan sesuatu didorong oleh sebuah kekuatan yang datang dari dalam dirinya yang menjadi pendorong untuk bertindak. Dorongan yang ada pada diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu disebut motivasi.Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2014: 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (ekstrinsik) dan hakiki (intrinsik), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikan kinerja karyawan (ekstrinsik maupun intrinsik), ekstrinsik adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan intrinsik adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka ber kerja di perusahaan yang mereka pilih. Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka, hal ini didukung dengan penelitian Ivan Tomi Putra (2020) bahwa reward berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kinerja menurut Asnawi (2019: 18) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan. Dalam Shields (2016: 52) mendefinisikan penghargaan (reward) sebagai sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik sengaja maupun tidak sengaja. Menurut Siahaan (2013: 36), pemberian reward atau imbalan oleh perusahaan merupakan bentuk apresiasi dalam mempertahankan pegawai yang profesional berdasarkan jabatan dengan memberikan pelatihan yang berkesinambungan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa reward atau imbalan adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi atau profesionalnya dalam melaksanakan tugas berdasarkan jabatan.

B. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis Sugiyono (2019: 2).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah teknik kuesioner (angket) dan observasi. Penyebaran koesioner kepada para responden hal ini ditujukan kepada karyawan yang bekerja, isi kuesioner yang telah disebarkan yakni, pengaruh pemberian reward, kinerja dan motivasi karyawan Mbok Laundry di Pontianak.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan yaitu dalam bentuk pernyataan berstruktur dan tertutup. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Desain responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Mbok Laundry di Kota Pontianak. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat validitas atau sah suatu instrumen. Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 30 responden dengan bantuan SPSS (Statistical Program for Social Science) 23 dari sampel karyawan Mbok Laundry di Kota Pontianak dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimana menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS versi 23.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mbok laundry merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa laundry kiloan yang berada di Kota Pontianak. Mbok Laundry berdiri sejak 2012 hingga sekarang memiliki 3 outlet yang beralamat jalan purnama Gg. Purnama 8 No. 1C, jalan Putri Candramidi Gg. Wak Dalek No. 21, jalan pangeran Natakusuma Gg. Langgar H. Ali No. 9. Letaknya yang strategis tepatnya berada ditengah kota membuat banyak pelanggan yang berkunjung setiap hari untuk menggunakan jasa Mbok Laundry, selain itu Mbok Laundry menawarkan gratis antar jemput pakaian dalam kota dan pencucian pakaian pelanggan dilakukan terpisah per nota setiap pelanggan dengan moto Yakin Esok Selesai (1 hari selesai) menjadi ciri khas dari Mbok Laundry, deterjen dan pewangi yang digunakan juga bermerk serta untuk pencucian sajadah dan mukenah gratis tanpa minimal. Penelitian ini dilaksanakan di Mbok Laundry di Kota Pontianakk dengan jumlah seluruh karyawan

sebanyak 30 orang. Data yang diperoleh dari angket menjadi data utama dalam penelitian ini. Penelitian ini akan dilaksanakan di Mbok Laundry di Kota Pontianak. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa imbalan yang karyawan dapat berbeda-beda, dan Mbok Laundry tempat mereka bekerja tidak memiliki satu outlet saja melainkan ada tiga outlet yang menyebabkan pendapatan mereka berbeda-beda sehingga imbalan yang mereka dapat bepengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Pemberian sebuah imbalan pada Mbok Laundry di Kota Pontianak ini kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari program pemberian imbalan dan motivasi pada karyawan yang masih sangat minim namun kinerja karyawan tidak meningkat. Sehingga itu menimbulkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Pemberian imbalan atau *reward* di Mbok Laundry Kota Pontianak dilakukan dengan syarat karyawan harus mencapai target pendapatan sebesar Rp 1.000.000 akan mendapatkan imbalan Rp 50.000 untuk karyawan yang bertugas mencuci dan sebesar Rp 1.400.000 untuk karyawan yang bertugas nyetrika. Untuk karyawan yang bertugas mencuci mendapat gaji pokok sebesar Rp 500.000 atau perhari Rp 20.000 beserta bonus komplain jika mencapai target namun untuk karyawan yang bertugas nyetrika tidak memiliki gaji pokok. Dengan syarat pendapatan karyawan seperti diatas beberapa karyawan merasa terbebani untuk mencapai target tersebut (diungkapkan oleh salah satu karyawan Maulida). Mbok Laundry di Kota Pontianak memberikan imbalan dan motivasi kepada karyawan berupa barang, bonus, pujian, apresiasi. pimpinan akan memberikan target kepada karyawan, jika karyawan mencapai target maka akan mendapatkan imbalan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022-2023. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan yang bekerja sebagai karyawan di Mbok Laundry di Kota Pontianak. Ciri utama *sampling* ini dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *Sampling* jenuh baik digunakan apabila jumlah populasinya relatif kecil. kurang dari 30.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil peneltian menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai paling rendah r_{hitung} 0,453 sedangkan dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja memiliki nilai paling rendah r_{hitung} 0,462 sedangkan validitas pada variabel motivasi karyawan dapat dapat disimpulkan hasil uji validitas pada variabel motivasi pada r_{hitung} yang paling rendah 0,366 dapat dinyatakan seluruh hasil uji validitas motivasi valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach' s Alpha* dimana secara umum dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbachnya* > 0,6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diuji nilainya sudah berada diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas *Reward*, Kinerja dan Motivasi

No	variabel	*Conbach's Alpha*	*N of Item*	Nilai batasan	hasil
1	*Reward*	0.782	20	0,60	Reliabel
2	Kinerja	0.890	14	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0.747	20	0,60	Reliabel

Sumber : *data olahan spss 23 Tahun 2023*

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* pada variabel *Reward*, Kinerja dan Motivasi dinyatakan normal karena p > 0,05. Pada variabel *Reward* diperoleh data sebesar 0,166 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut normal. Pada variabel Kinerja memiliki nilai sebesar 0,056 dapat dinyatakan data tersebut normal. Sedangkan pada variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,757 dapat dinyatakan bahwa data tersebut normal

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.098	30	.200*	.950	30	.166
Y1	.174	30	.021	.932	30	.056
Y2	.114	30	.200*	.978	30	.757

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber *: data olahan SPSS 23 Tahun 2023*

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai VIF dari variabel Kinerja dan Motivasi adalah 1.000 berarti (1,000 < 10) maka dapat disimpulkan dalam uji analisis multikolinieritas pengaruh *reward* terhadap kinerja tidak terjadi multikolinieritas pada variabel Motivasi adalah sebesar 1.000 berarti (1,000 < 10), maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas pada masing-masing variabel dikarenakan nilai VIF dibawah 10.

Uji Heteroskedasitilitas

Berdasarkan hasil penelitian memiliki nilai signifikan 0,010 kurang dari 0,05 yang artinya terjadi heteroskedastilitas antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas pengaruh *reward* terhadap motivasi memiliki nilai 0,545 hal ini artinya dinyatakan tidak terjadi heteroskedastilitas antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi Durbin Watson menunjukkan angka 1,814. Adapun hasil uji autokorelasi menunjukkan hasil nilai dU tabel menunjukkan 1,4894 sehingga 1,4894 <

1.814< 2,648 (4-dU) yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada variabel reward terhadap kinerja. hasil uji autokorelasi Durbin Watson menunjukkan angka 1,659. Adapun hasil uji autokorelasi menunjukkan hasil nilai dU tabel menunjukkan 1,4894 sehingga 1,4894 < 1,659 < 2,5106 (4-dU) yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada variabel *reward* terhadap motivasi.

Regresi Liniear Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai F hitung = 7.565 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,010 < 0,05

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Pengaruh *Reward* (X) Terhadap Kinerja (Y1)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.883	1	212.883	7.565	.010[b]
	Residual	787.917	28	28.140		
	Total	1000.800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), REWARD
Sumber *: data olahan SPSS 23 Tahun 2023*

Sedangkan untuk hasil analisis regresi linear sederhana pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan bahwa nilai F hitung = 0,376 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,545 > 0,05, maka model regresi tidak dapat memprediksi variabel dependen *(reward)* terhadap variabel independen (motivasi) atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Pengaruh *Reward* (X) Terhadap Motivasi (Y2)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.189	1	19.189	.376	.545[b]
	Residual	1429.511	28	51.054		
	Total	1448.700	29			

a. Dependent Variable: MOTIVASI
b. Predictors: (Constant), REWARD
Sumber : *data olahan SPSS 23 Tahun 2023*

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada hasil *reward* terhadap kinerja memiliki nilai sebesar 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (0,010<0,05) dan memiliki hubungan positif atau pengaruh besarnya pemberian *reward* terhadap kinerja yang signifikan. Sedangkan pada variabel pengaruh *reward* terhadap motivasi memiliki nilai sebesar 0,545 yang artinya lebih besar dari 0,05 (0,545 > 0,05) dan terjadi hubungan negatif antara *reward* dengan motivasi.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.617	5.116		14.780	.000
		79.752	6891		11.573	.000
	KINERJA	-.189	.069	-.461	-2.750	.010
	MOTIVASI	.057	.092	.115	.613	.545

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *data olahan SPSS 23 Tahun 2023*

Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh nilai R2 (R *Square*) sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (*Reward)* terhadap dependen (Kinerja) sebesar 21.3 % dengan kata lain pemberian reward memiliki kontribusi sebesar 21,3 % terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil uji determinasi pengaruh *reward* terhadap motivasi diperoleh nilai R2 (R *Square*) sebesar 0,013.

Uji pengaruh Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui nilai t hitung variabel kinerja sebesar -2.750 dengan nilai signifikan 0,010 dimana nilai ini kurang dari 0,05.Adapun untuk uji parsial (Uji T) pengaruh reward terhadap motivasi yakni T_{hitung} 0,613 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,545 >0,05. Sehingga dapat disimpulkan besarnya pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Mbok Laundry.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menyatakan bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Mbok Laundry di Kota Pontianak. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,010 menunjukkan nilai lebih kecil tingkat signifikasi sebesar 0,010 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di Mbok Laundry di Kota Pontianak. Hal ini ditunjukkan pada nilai F hitung = 0,376. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,545 menunjukkan nilai lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 (0,545 > 0,05) sedangkan syarat dikatakan signifikan yaitu sig < 0,05. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,013 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 1,3% sedangkan pengaruh sebesar 98,7% disebabkan oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai sig X terhadap Y1 sebesar 0,010 dan nilai sig X terhadap Y2 yaitu 0,545 sehingga diperoleh nilai 0,010 + 0,545 = 0,555, sedangkan syarat dikatakan signifikan yaitu sig < 0,05. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi *reward* terhadap kinerja diperolehkan nilai sebesar 0,213 (21.3%) sedangkan *reward* terhadap motivasi diperoleh nilai sebesar 0,013 (1,3%) sehingga memiliki pengaruh sebesar 22,6% sedangkan 77,4% disebabkan dari faktor lain.

D. KESIMPULAN

hasil analisis diperoleh nilai sig sebesar 0,010<0,05. Koefisien untuk variabel reward terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,213. Pengaruh besarnya pemberian reward terhadap motivasi karyawan Mbok Laundry, tidak berpengaruh signifikan hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig sebesar 0,545<0,05. Koefisien untuk variabel reward terhadap variabel motivasi karyawan adalah sebesar 1,3%. Pengaruh besarnya pemberian reward terhadap kinerja dan motivasi karyawan Mbok Laundry tidak berpengaruh secara signifikan hal ini dikarenakan nilai signifikansi adalah sebesar 0,555 yang mana nilai tersebut lebih besar dari < 0,05 dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,226. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini H0 diterima dan H1 ditolak.

REFERENSI

Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: Team Athra Samudra.

Helvira, R., & Indonesia, B. S. (2023). *Peran Sistem Informasi Manajemen Bank Syariah Indonesia Dalam Membantu Peningkatan Perekonomian Dan Bisnis di Era Digital*.

Hidayati, H. (2023). Analisis Sistem Informasi Manajemen Dalam Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Produk Umkm (Studi Kasus Pada Umkm Keripik Makros Jaya Abadi Pontianak). *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, *4*(1), 84–91.

L, Latifah. (2017). *Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Perpajakan, Sistem Administrasi Perpajakan Modern, Pengetahuan Korupsi, dan Tax Amnesty terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di KPP Pratama Semarang*. Jurnal Akuntansi Dewantara. 1(2): 173-187.

Ria Mardiana Yusuf , & Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi.* Makassar : Nas Media Pustaka.

Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward,* Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.

Siahaan, R. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress, Volume 1, 17-26.

Sugiyono. (2018). M*etode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. (*2015)*. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Cetakan Keempat. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta