

# **PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DAN REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SAPADIA PASIR PENGARAIAN.**

**Oleh :**

Neni Triana Siregar<sup>1</sup> & Suryalena<sup>2</sup>  
[Ntriana20@gmail.com](mailto:Ntriana20@gmail.com)

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya  
Jl.H.R Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277

## ***ABSTRACT***

Sapadia Hotel is a three-star hotel (\*\*\*) in Pasir Pengaraian and located jl.Tuanku Tambusai FOUR intersection Km.4 LGs, Pematang Berangan,Pasir Pengaraian, Rokan Hulu. Sapadia Hotels to exercise employee performance evaluation and reward. Which reward employee performance evaluation and it is expected to encourage the morale and increase employee performance.

in this study the methodology used is descriptive quantitative method which is collected through questioner to 55 respondents. the sample used is the Hotel employees Sapadia and as a source of information is the HRD. To determine the sample used census method.

results of research and hypothesis testing showed that the performance appraisal varisial significant effect on employee performance Sapadia Hotel Pasir Pengaraian. and reward significant effect on employee performance Sapadia Hotel Pasir Pengaraian. variable employee performance evaluation and reward simultaneously significant effect on employee performance Sapadia Hotel Pasir Pengaraian.

keywords: performance appraisal, reward, employee performance, Sapadia Hotel.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis, perusahaan harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan untuk dapat menghasilkan produk jasa maupun barang yang berkualitas dibandingkan dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan di persaingan global akan menyusun strategi terbaik untuk bersaing sehingga diperlukan sumber daya manusia untuk mengembangkan organisasi itu dan menjalankan aktivitas-aktivitas bisnis yang ada di dalam organisasi tersebut.

Fenomena persaingan bisnis yang ketat dan kompetitif memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM), hal ini berarti kunci sukses dalam menghadapi persaingan adalah mengelola sumber daya manusia yang merupakan aset penting.

Dapat disimpulkan bahwa, sumber daya manusia dikelola adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Pemimpin perlu mengetahui kemampuan atau kinerja karyawan agar

dapat mengetahui dan merencanakan solusi terhadap permasalahan yang terjadi pada karyawannya. Seorang pemimpin pun mendorong semangat dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, demi tercapainya efisiensi dan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu cara efektif untuk mengetahui kemampuan dan memotivasi karyawan adalah dengan penilaian kinerja dan pemberian reward (penghargaan) karyawan.

Didalam penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui sejauh mana kemampuan ia bekerja. Sehingga dengan adanya penilaian tersebut dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan kinerjanya di masa lalu dengan umpan balik yang diterimanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, kemudian dengan itu, pihak manajemen dapat mengambil keputusan-keputusan mengenai promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa (*reward*) kepada karyawan (Mangkunegara dalam Diova Tary, 2015).

Reward bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. Perusahaan memberikan reward sebagai bentuk balas jasa atas hasil kerja karyawan seperti gaji dan upah, tunjangan karyawan dan bonus, sementara promosi jabatan dan piagam penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik. Hal ini diharapkan dapat merangsang prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia

Hotel Sapadia Pasir pengaraian adalah hotel yang berbintang 3 yang berada di Rokan Hulu. Hotel ini berlokasi strategis yaitu Jl. Tuanku Tambusai Km.4, simpang Empat PEMDA, Pematang Berangan, Pasir Pengaraian kabupaten Rokan Hulu. Hotel ini menyediakan berbagai fasilitas dan layanan dimulai dari fasilitas dan layanan diluar kamar hingga pengunjung memasuki kamar.

Selain itu, Hotel Sapadia memiliki juga menyediakan 4 type kamar yang memiliki design dan tata ruang yang berbeda-beda

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis melihat ada pengaruh antara penilaian kinerja dengan prestasi kerja karyawan dan pengaruh antara pemberian reward dan juga prestasi kerja karyawan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja, karyawan akan mengetahui kelemahan-kelemahan yang dimilikinya sehingga akan ada usaha dari karyawan tersebut untuk dapat memperbaiki prestasi kerjanya di kemudian hari. Sedangkan pemberian reward oleh perusahaan dapat merangsang gairah kerja karyawan. *Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwadengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal karena hasil kerja keras yang telah dia berikan dihargai oleh perusahaan. dalam arti kata, jika hasil kerja seseorang itu dihargai maka karyawan akan terus meningkatkan prestasi kerjanya

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dibahas bersumber pada tiga hal pokok yaitu pelaksanaan penilaian kinerja, pemberian reward dan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, bertitik tolak dari permasalahan-permasalahan yang ditemui untuk memfokuskan dari permasalahan-permasalahan yang ditemui dan untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, penulis menentukan permasalahan proposal ini sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian?

## Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis reward karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian
3. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir pengaraian.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja karyawan dan reward terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber daya Manusia**

**Menurut Hasibuan (2006:10)**

manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Sutrisno (2010:6)** manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2011:2)** Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan , pelaksanaan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas

jasa (reward) pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses kegiatan yang telah disusun untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan manusia sebagai penghasil kerja dan juga sebagai sumber yang melaksanakan pekerjaan agar efisien dan efektif.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

**Jhon Soeprihanto (1988)** menyatakan Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kinerja dari pegawai tersebut (**Dessler, 2003:321**).

Sedangkan menurut (**Handoko,2003:135**) penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan.

Tujuan penilaian kinerja (**Rivai,2005**) pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan

- d. Untuk pembeda antakaryawan yang satu dengan yang lainnya
- e. Pengembangan sdm yang masih dapat dibedakan lagi kedalam : penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan training atau latihan.
- f. Meningkatkan motivasi kerja
- g. Meningkatkan etos kerja
- h. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- i. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya
- j. Riset seleksi sebagai criteria keberhasilanPefektivitas
- k. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
- l. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik

## Reward

*Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005:319).

Sedangkan menurut Nugroho (2006:5) Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa reward adalah pemberian

balas jasa/penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja keras mereka yang telah melewati target yang ditetapkan perusahaan. Pemberian reward diperusahaan guna untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.

tujuan utama dari program reward (Ivancevich dan Matteson, 2006:226) adalah:

- a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b) Mempertahankan karyawan agar terusdatang untuk bekerja
- c) Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

## Bentuk-Bentuk Reward

*reward* dibagimenjadi dua jenis(Ivancevich dan Matteson,2006) yaitu :

A. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatupenghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

### 1. Penghargaan financial :

- Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukanya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan

- pada senioritas atau catatan kehadiran.
- Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi
2. Penghargaan non finansial :
- Penghargaan interpersonal Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
  - Promosi: Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
- B. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
1. Penyelesaian (completion)
- Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
2. Pencapaian (achievement)
- Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

### 3. Otonomi (autonomy)

Sebagian orang menginginkan pekerjaannya memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

### Prestasi Kerja Karyawan

**Mangkunegara (2003:67)** prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut **Prawirosentono (2008:2)** prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan standar kerja yang diberikan kepadanya selama periode tertentu.

prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga factor (**Henry Simamora dalam Galih dwi koencoro, 2015:4** yaitu :

- a) Faktor Individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b) Faktor Psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, reward, struktur, dan job design.

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jawaban sementara terhadap masalah yang

akan diteliti itu masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris (sugiyono, 2012:93). Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : penilaian kinerja karyawan diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H2 : reward (penghargaan) diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H3 :Penilaian kinerja karyawan dan reward diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Hotel Sapadia Pasir Pengaraian, yang beralamat di Jl.TuanKu Tambusai Km.4 simp Empat Pemda Kel Pematang Berangan.

### **Populasi dan sampel**

Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan Hotel Sapadia Pasir Pengaraian yang berjumlah 55 karyawan pada tahun 2016. pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu 55 responden.Oleh karena itu, seluruh karyawan Hotel Sapadia akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koesioner. Dengan proses penyebaran dan pengumpulan kuisioner dilakukan secara langsung ditempat yang menjadi objek penelitian sehingga diharapkan dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Jumlah kuisioner yang akan dibagikan kepada responden disesuaikan dengan jumlah sampel.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan progam spss. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN .**

### **1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)**

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df=53$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0,05/2 = 0,025$  adalah sebesar 2,006. Nilai t hitung sebesar  $6,826 > t$  tabel 2,006 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara penilaian kinerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan diterima

### **2. Pengujian hipotesis 2 (H2)**

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df= 53$  pada  $\alpha 5\%/2$  atau  $0,05/2 = 0,025$  adalah sebesar 2,006. Nilai t hitung sebesar  $4,841 > t$  tabel 2,006 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan reward terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

### **3. Pengujian hipotesis 3 (H3)**

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 29,338 dengan signifikansi 0,000. nilai F tabel pada  $df1 = 2$ , dan  $df2 = 52$  adalah 3,175. Hal ini berarti F hitung  $(29,338) > F$  tabel (3,175) dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Jadi hipotesis penilaian kinerja karyawan dan reward secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian sudah berjalan dengan efektif. Artinya pelaksanaan penilaian kinerja karyawan sudah mempertimbangkan aspek penentuan standar yang jelas, pelaksanaan



pengukuran prestasi kerja, dan pemberian umpan balik yang dapat memotivasi karyawan. Namun demikian, masih ada beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan dikarenakan karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam melaksanakan ketentuan penilaian kinerja tersebut.

2. Pemberian reward karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian sudah dilakukan dengan baik. Artinya dari segi pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, upah dan pengawasan sudah diterapkan dengan baik. Namun demikian, ada beberapa karyawan yang memerlukan pensosialisasian reward agar mereka mengetahui kejelasan dari pemberian reward itu sendiri sehingga mereka termotivasi dan bersemangat untuk bekerja.
3. Secara keseluruhan prestasi kerja karyawan pada Hotel sapadia Pasir Pengaraian sudah berjalan dengan maksimal.
4. Melalui pengujian Uji-t, dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. Hal ini berarti jika semakin baik penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.
5. Melalui pengujian Uji-t, dapat disimpulkan bahwa Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. Hal ini berarti, jika penerapan pemberian reward dilaksanakan dengan baik maka karyawan akan termotivasi dan bergairah dalam

bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

6. Melalui pengujian Uji-F dapat disimpulkan bahwa Variabel penilaian kinerja karyawan dan reward secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. Hal ini berarti penilaian kinerja karyawan dan pemberian reward yang baik dan objektif dapat menumbuhkan prestasi kerja karyawan.

## SARAN

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut penilaian kinerja karyawan dan reward terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sapadia Pasir Pengaraian yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hotel Sapadia Pasir Pengaraian harus terus meningkatkan efektifitas pelaksanaan penilaian kinerja karyawan melalui penentuan standar seperti adanya kejelasan penentuan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dan standar kerja yang dibuat dapat dicapai oleh perusahaan. Pengukuran prestasi kerja yang jelas seperti metode penilaian dapat dipahami dan adanya keterbukaan dalam penilaian. dan pemberian umpan balik yang jelas seperti penyampaian hasil penilaian mudah dipahami dan kejelasan penyampaian kelemahan yang dapat dipahami.
2. Hotel Sapadia Pasir Pengaraian perlu menjaga semangat dan memotivasi karyawan melalui penerapan reward yang baik seperti memberikan reward yang lebih banyak lagi, memberikan

bonus tahunan, memberikan THR dan tunjangan yang banyak agar karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan itu sendiri, berusaha mendapatkan peluang promosi, memiliki kepuasan atas upah yang diberikan dan dapat melaksanakan tugas tanpa melakukan pengawasan lagi.

3. Hotel Sapadia Pasir Pengaraian harus tetap mengevaluasi prestasi kerja karyawannya seminggu atau sebulan sekali, agar karyawan bekerja sesuai dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja.
4. Dengan penerapan penilaian kinerja karyawan yang efektif dan tepat sebagai alat untuk mengevaluasi dan mengetahui kelemahan karyawan itu sendiri diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dimasa yang akan datang.
5. Melalui penerapan reward yang baik pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian diharapkan dapat merangsang gairah karyawan sehingga berlomba-lomba dalam mendapatkan prestasi kerja yang baik untuk mendapatkan reward yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
6. Dengan penerapan penilaian kinerja karyawan dan reward yang tepat, efisien dan adil pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, menjadi alat ukur yang dapat mendorong, memotivasi, mendapatkan kepuasan dan mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan seluruh karyawan sehingga mendorong prestasi kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2003. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh, jilid kesatu*. Jakarta: indeks
- Dwi kuncoro, Galih et al. 2014. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survey pada karyawan PT. INKA (persero) Madiun)*. Jurnal fakultas ilmu administrasi. Universitas Brawijaya
- Handoko, 2003. *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *sistem manajemen kinerja*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada, departemen pekerjaan umum edisi no 6/VI/juni 2016
- Novianty, Maya. 2015. *Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Pemasaran Solutenggo*. jurnal ilmiah orasi bisnis. ISSN 2085-1375
- Nugroho, Bambang. 2006. *pengaruh reward dan punishment*. Bulletin ciptakarya
- Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Riza, M Faisal et al. 2015. *Pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan*
- Sutrisno, Edy. 2010. *manajemen sumber daya manusia*. Kencana Jakarta



Sugiyono.2000.*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:CV,Alfabeta  
 Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung:Alfabeta  
 Syaifullah,Chaidar.2016.*Performance appraisal, reward dan punishment pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT.PLN(Persero)*.

Tangkuman,Kevin et al.2015.*penilaian kinerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina(PERSERO) Cabang pemasaran Solutenggo*  
 Tary,Diova.2015.*Hubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan loyalitas karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru*