

SKRIPSI
PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA PT. WERATE JAYA IND DI CIKARANG PUSAT



DIAJUKAN OLEH: NAMA :
JOSE ALEXANDER NIM :
115170299

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021

SKRIPSI
PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN* DENGAN *MEDIA* SIOLEH *MOTIVASI
PADA PT. WERATE JAYA IND DI CIKARANG PUSAT



DIAJUKAN OLEH: NAMA :
JOSE ALEXANDER NIM :
115170299

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : JOSE ALEXANDER

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170299

Program Studi : SI MANAJEMEN

Alamat : [REDACTED]

Telp: _____

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Juli 2021



JOSE

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JOSE ALEXANDER
N. P. M. : 115170299
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI PADA PT. WERATE JAYA IND

Jakarta, 9 Juli 2021

Pembimbing,



(YANUAR SE, M.M, Dr.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) JOSE

(B) *THE EFFECT REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY
MOTIVATION AT PT. WERATE JAYA IND ON CIKARANG PUSAT*

(C) *xvi + 71 page, 2021, 21 tables, 3 pictures, 10 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *The purpose of this study was to determine the effect of reward on employee performance mediated by motivation . Data collection techniques used in this study using a questionnaire totaling 54 employee respondents at PT. Werate Jaya Ind and measured using a Likert scale. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with the SmartPLS 3 analysis tool. The results show that Rewards have a positive and significant effect on Motivation, Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, while Rewards have a positive and significant effect on Employee Performance. and strongly mediated by Motivation. The implementation of the research is that to improve employee performance, companies must increase rewards and motivation so that employee performance is getting better.
Keywords : Reward, Motivation, and Employee Performance*

(F) *REFERENCE LIST : 28 (1995 - 2021)*

(G) Dr. YANUAR, S.E., M.M.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

ABSTRAK

(A) JOSE

(B) PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. WERATE JAYA IND DI
CIAKRANG PUSAT

(C) 71 Halaman + 2021 + 21 Tabel + 3 Gambar + 10 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Motivasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berjumlah 54 responden karyawan pada PT. Werate Jaya Ind dan diukur dengan menggunakan skala likert. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dimediasi oleh Motivasi secara kuat. Implementasi dari penelitian tersebut bahwasanya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan harus meningkatkan *Reward* dan motivasi agar Kinerja Karyawan semakin membaik.

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

(F) DAFTAR PUSTAKA : 28 (1995 – 2021)

(G) Dr. YANUAR, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Terus Berjuang Mengejar Mimpi”

-Jose-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini Saya persembahkan untuk : keluarga dan teman
– teman yang saya kasihi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat tuhan yang maha kuasa atas segala berkat dan kasihnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. Werate Jaya Ind“. Penelitian ini dilakukan guna memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar Strata 1 (satu) pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunann dan penulisan skripsi ini, penulis menerima banyak bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya, yaitu kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
2. Bapak Ronnie Roesdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Yanuar, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Para dosen dan staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Bapak Leong Kok Choong selaku Direktur PT. Werate Jaya Ind yang telah berkenan memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Budi Anggara selaku Manager dan HRD PT. Werate Jaya Ind yang membantu kelancaran survei untuk penelitian.
9. Untuk keluarga penulis (Mama dan saudara – saudara) yang telah memberikan dukungan, baik secara materi dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk teman tapi mesra penulis sejak masa sekolah yang selalu menjadi penyemangat, selalu menemani dan memberi masukan serta menjadi tempat untuk berbagi ilmu selama penyusunan skripsi ini.
11. Untuk Gilang, Louis, Frandy, Jose, Vicsel, Mario, William, Lisia, Novita, Caroline, Meliana dan para sahabat saya dikampus yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah membantu selama proses pembelajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara serta penulisan skripsi ini.
12. Untuk sahabat SMA (Lucky, Ferdian, Sita, Evelyn, Nathan, Bagus) yang selalu memberikan penulis hiburan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan penulis bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 15 Juli
2021

Penulis,

Jose

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI DALAM.....	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat.....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Gambaran Umum Teori.....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	7

C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	11
D. Kerangka Pemikiran.....	17
1. Kerangka Pemikiran.....	17
2. Kerangka Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Desain Penelitian.....	19
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	19
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrument.....	21
D. Metode Analisis.....	25
E. Analisa Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	29
1. Jenis Kelamin.....	29
2. Usia.....	30
3. Divisi Kerja.....	31
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	32
1. Reward.....	32
2. Motivasi.....	35
3. Kinerja Karyawan.....	36
C. Hasil Analisis Data.....	38
1. Hasil Pengujian Outer Model.....	38
a. Hasil Outer Loadings.....	38
b. Hasil Average Varianted Extracted.....	39
c. Hasil Cross Loadings.....	40
d. Hasil Cronbach's Alpha.....	42
2. Hasil Pengujian Inner Model.....	42

a. Uji Koefisien Determinasi (<i>R square</i>).....	42
b. Uji Predictive Relevance (<i>Q square</i>).....	44
3. Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	45
4. Uji Hipotesis.....	46
D. Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan	51
B. Keterbatasan dan Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	70
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	71
DAFTAR TABEL	
 Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan.....	 3
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	12
Tabel 3.1 Skala Likert.....	20
Tabel 3.2 Operasional Variabel Reward.....	21
Tabel 3.3 Operasional Variabel Motivasi.....	22
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kinerja Karyawan.....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.3 Divisi Kerja.....	31

Tabel 4.4 Deskripsi Objek Penelitian Reward.....	32
Tabel 4.5 Deskripsi Objek Penelitian Motivasi.....	35
Tabel 4.6 Deskripsi Objek Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 4.7 Hasil Outer Loadings.....	39
Tabel 4.8 Nilai Average Variance Extracted.....	40
Tabel 4.9 Hasil Cross Loadings.....	41
Tabel 4.10 Hasil Cronbach's Alpha.....	42
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R²)	43
Tabel 4.12 Hasil Predictive Relevance (Q²)	45
Tabel 4.13 Hasil Goodness of Fit (GoF).....	46
Tabel 4.14 Hasil Bootstrapping Direct Effect.....	47
Tabel 4.15 Hasil Bootstrapping Indirect Effect.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penikiran.....	18
Gambar 4.1 Hasil R square (R²).....	44
Gambar 4.2 Hasil Bootstrapping.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	58
Lampiran 2 Hasil dari 54 Responden.....	64
Lampiran 3.1 Hasil dari nilai Outer Loadings.....	66
Lampiran 3.2 Hasil dari nilai Cross Loadings.....	66
Lampiran 3.3 Hasil dari nilai CA, CR, AVE.....	67
Lampiran 3.4 Hasil dari nilai Rsquare (R2).....	67
Lampiran 3.5 Hasil dari nilai Qsquare (Q2).....	67
Lampiran 3.6 Hasil dari nilai GoF.....	68
Lampiran 3.7 Hasil dari nilai Bootstrapping Path Coefficients.....	68
Lampiran 3.8 Hasil dari nilai Bootstrapping Indirect Effect.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena peran pentingnya dalam mencapai tujuan perusahaan manusia (Kentjana & Nainggolan, 2018). Permasalahan mengenai kinerja karyawan masih terus menjadi sorotan bagi setiap perusahaan guna mempertahankan keberlanjutan dalam persaingan bisnis yang ketat ini. Indah et al., (2019) menjelaskan jika karyawan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi karena mampu menyumbang ide, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi jalannya kegiatan operasional perusahaan.

Guna meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan menempuh beberapa cara, misalnya melalui pemberian *reward* yang layak. Bagi sebuah perusahaan, *reward* memiliki arti penting karena mengindikasikan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. *Reward* juga diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Pemberian *reward* pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hessel et al., 2015).

Menurut penelitian Njanja et al. (2013), *reward* memang merupakan salah satu bentuk apresiasi sekaligus strategi untuk mendorong kinerja pegawai, namun hal ini tidak selalu berjalan efektif. Dalam penelitiannya di katakan jika pemberian *reward* hanya akan mendorong perasaan sedikit puas dan senang pada diri karyawan, bukan mendorong kinerjanya. Perusahaan dianggap lebih perlu berfokus pada perubahan hal-hal yang mampu mendorong motivasi karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya motivasi dalam diri karyawan akan lebih

merasa bertanggung jawab (Njanja et al., 2013). Hasil penelitian Gungor (2011) telah membuktikan hal ini, menurutnya adanya motivasi dalam diri karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Motivasi juga terbukti mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti topik sejenis. Aktar et al (2012) melakukan penelitian mengenai dampak *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 180 karyawan Bank di Bangladesh. Hasil penelitiannya menunjukkan jika *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Njanja et al. (2013). Penelitian yang dilakukan terhadap 68 karyawan di Kenya ini menunjukkan jika *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurutnya *reward* tidak berdampak karena ada aspek yang lebih penting yaitu adanya motivasi karyawan.

Shahzadi et al. (2014) meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 160 guru sekolah negeri dan swasta, hasilnya menunjukkan jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Guna melengkapi research gap yang ada, maka penelitian ini akan mengadopsi variabel lain, yaitu motivasi untuk memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengacu pada penelitian Gungor (2011) yang berhasil membuktikan jika motivasi mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

Dalam studi ini, peneliti akan mengambil kasus di PT Werate Jaya IND. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan *spare part*. Salah satu permasalahan yang kerap dialami dalam perusahaan ini adalah pemberian *reward* yang tidak berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya. Gambaran mengenai kinerja karyawan PT Werate Jaya IND disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT Werate Jaya IND Tahun 2020

No	Indikator	Juni 2020		Desember 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Absensi	80	Baik	75	Cukup
2	Kejujuran	78	Cukup	75	Cukup
3	Tanggung jawab	80	Baik	78	Baik
4	Hasil kerja	82	Baik	80	Baik
5	Loyalitas	82	Baik	82	Baik
6	Kepatuhan	82	Baik	75	Cukup
7	Kerjasama	82	Baik	85	Baik
8	Inovatif	83	Baik	75	Cukup
9	Achievement Oriented	76	Baik	73	Cukup
Jumlah		725		698	
Rata-rata		81	Baik	77,5	Baik

Sumber: Data Internal PT Werate Jaya IND

Berdasarkan data pada Tabel 1.1. tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawannya selama tahun 2020 masih berada dalam kategori baik, tetapi cenderung tidak ada peningkatan nilai dalam berbagai aspek. Padahal PT Werate Jaya IND menerapkan sistem *reward* bagi para karyawannya. Berdasarkan fenomena permasalahan dan gap research yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di PT Werate Jaya IND. Sehingga judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT Werate Jaya IND”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah reward berpengaruh positif terhadap motivasi PT Werate Jaya IND?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif kinerja karyawan PT Werate Jaya IND?
3. Apakah reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Werate Jaya IND dengan dimediasi oleh motivasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Werate Jaya IND.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Werate Jaya IND.
3. Untuk mengetahui apakah reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Werate Jaya IND dengan dimediasi oleh motivasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang ingin dicapai, diantaranya adalah:

1. Manfaat teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan sumbangsih bagi teori dan keilmuan khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi tambahan untuk memperoleh informasi seputar materi *reward*, motivasi, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam hal pemberian *reward* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, acuan, dan data tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan atau penelitian dengan topik sejenis seputar *reward*, motivasi, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina RS, Uhing Y. (2017). The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2):1050-1059.
- Aguinis H, Gottfredson RK, Joo H. (2012). Using performance management to win the talent war. *Bus Horiz*, 55(6):609-616. doi:10.1016/j.bushor.2012.05.007
- Aktar S. (2012). The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR J Bus Manag*, 6(2):9-15. doi:10.9790/487x-0620915.
- Al Salman W, Hassan Z. (2016). Impact of Effective Teamwork on Employee Performance. *Int J Account Bus Manag*, 4(1):76-85. doi:10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/76.85
- Amani FA, Waluyo I. (2016). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, OPINI AUDIT, DAN UMUR PERUSAHAAN TERHADAP AUDIT DELAY (Studi Empiris pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2012-2014). *Nominal, Barom Ris Akunt dan Manaj*, 5(1). doi:10.21831/nominal.v5i1.11482
- Bougie, Roger dan Uma Sekaran. (2010). *Research Methods For Business, Fifth Edition*. John Wiley and Sons Ltd.
- Brown TJ, Barry TE, Dacin PA, Gunst RF. (2005). Spreading the word: Investigating antecedents of consumers' positive word-of-mouth intentions and behaviors in a retailing context. *J Acad Mark Sci*, 33(2):123-138. doi:10.1177/0092070304268417

- Chinyio E, Suresh S, Salisu JB. (2018). The impacts of monetary rewards on public sector employees in construction: A case of Jigawa state in Nigeria. *J Eng Des Technol*, 16(1):125-142. doi:10.1108/JEDT-12-2016-0098
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.
- Effendy, Fardhal Pratama M, Rauf RA, et al. (2019). Factors influencing the efficiency of cocoa farms: A study to increase income in rural Indonesia. *PLoS One*, 14(4):1-15. doi:10.1371/journal.pone.0214569
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). *Drivers of Brand Commitment: A CrossNational Investigation*. *Journal of International Marketing*. 18(2), 64–79. <http://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>
- Güngör P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia - Soc Behav Sci*, 24:1510-1520. doi:10.1016/j.sbspro.2011.09.029
- Hair, J. & et al. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. *Pearson Education Limited*.
- Kvaløy O, Nieken P, Schöttner A. (2015). Hidden benefits of reward: A field experiment on motivation and monetary incentives. *Eur Econ Rev*, 76:188199. doi:10.1016/j.euroecorev.2015.03.003
- Mayer DM, Kuenzi M, Greenbaum R, Bardes M, Salvador R (Bombie). (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organ Behav Hum Decis Process*, 108(1):1-13. doi:10.1016/j.obhdp.2008.04.002
- McCoy R. (2018). The Relationship of Employee Reward Systems and Motivation Levels with Special Emphasis on Franchising. *LIGS Univ*, 1-51. <https://www.researchgate.net/publication/329922324%0AThe>

- Meslec N, Curseu PL, Fodor OC, Kenda R. (2020) Effects of charismatic leadership and rewards on individual performance. *Leadersh Q*, 31(6):101423. doi:10.1016/J.LEAQUA.2020.101423
- Orajaka, U. P. (2021). Reward of Management Practices for Employee Retention and Variable Payment to Public Institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 212-225.
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i3/8929>
- Putri Kentjana NM, Nainggolan P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *Natl Conf Creat Ind*, 5-6. doi:10.30813/ncci.v0i0.1310
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. (2009). *Manajemen*. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Shahzadi I, Javed A, Pirzada SS, Nasreen S, Khanam F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance, (*Eur J Bus Manag*, 6(23):2222-2839.
- Stefan Groschl, Regine Bendl. (2015). '*Managing Religious Diversity at the Workplace: Lessons from Around the World*' Chapter: Work Based Religiosity Support in Indonesia. Gower Applied Research, Vienna: Australia.
- Steven L McShane & Mary Ann Young Von Glinow. (2019). *Organizational behavior*. New York: NY McGraw-Hill Education.

- Taba MI. (2018). Mediating effect of work performance and organizational commitment in the relationship between reward system and employees' work satisfaction. *J Manag Dev.* 2018;37(1):65-75. doi:10.1108/JMD-11-20160256.
- Ugwu KE, Okoroji LI, Chukwu EO. (2019). Participative decision making and employee performance in the hospitality industry: A study of selected hotels in Owerri Metropolis, Imo State. *Manag Stud Econ Syst*, 4(1):57-70.
https://www.researchgate.net/publication/331249282_Participative_Decision_Making_and_Employee_Performance_in_the_Hospitality_Industry_A_Study_of_Selected_Hotels_in_Owerri_Metropolis_Imo_State.
- Zhou Q, Wen JZ, Zhao P, Anderson WA. (2017). Synthesis of vertically-aligned zinc oxide nanowires and their application as a photocatalyst. *Nanomaterials*, (1):1-13. doi:10.3390/nano7010009

