

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN REWARD
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA
EKAKURIR PEKANBARU**

Amalia Ulfa¹ dan Kasmiruddin²
amaaliaulfa@gmail.com

*Business Administration Study Program. Department of Administrative Sciences.
Faculty of Social Science and Political Science. Riau University. Pekanbaru. Indonesia.
Bina Widya Campus Km. 12.5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293*

Abstract

This study aims to determine how much influence the performance assessment and reward to employee performance at PT. Pekanbaru Nugraha Ekakurir Line. The sample in this study were 43 respondents and the method used by census method is that the entire population is used as a sample. The data in this study uses the survey method through a questionnaire filled by employees. Data obtained from the questionnaire and then processed to then be tested using SPSS statistics. The results of analysis using simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination test (R^2), individual significance test ($Uj t$), and similtan significant test (F test) so that it can be seen that the performance appraisal variables affect employee performance variables, reward variables effect on employee performance, and performance appraisal variables, reward variables simultaneously affect the performance variables of employees. The calculation results are known as R Square is the coefficient of determination and the R Square value is 0.770. This means that performance and reward assessments affect employee performance by 77%

Keywords: Performance Assessment, Reward, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan global telah dimulai, setiap negara mempersiapkan berbagai macam produk, teknologi, serta sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat bersaing dengan negara 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.

Timple (1992) dalam Riyadi (2011) menyatakan Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk menilai dan memperbaiki kinerja para karyawan. Pimpinan perlu mengetahui kemampuan atau kinerja karyawan agar dapat mengetahui dan merencanakan solusi terhadap permasalahan yang terjadi pada karyawannya. Seorang pimpinan pun mendorong semangat dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, demi tercapainya efisiensi dan tujuan organisasi. Salah satu cara untuk mengetahui kemampuan dan memotivasi karyawan adalah dengan penilaian kinerja dan pemberian reward (penghargaan) karyawan.

Penilaian kinerja telah didefinisikan sebagai proses untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengembangkan kinerja karyawan di organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih tepat (Nzuve,2007).

Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Menurut G.R Terry dalam Dr. H.Suwatno (2011) pemberian reward merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari kinerja karyawan yang bekerja dengan optimal.

PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Perusahaan berlokasi di jalan Sisingamaharaja No.65 Pekanbaru, selain itu untuk lebih meningkatkan kualitas kepada para pelanggan maka perusahaan inimenjalani kerjasama dengan beberapa perusahaan yang telah berlangsung lama. PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru juga membuka outlet-outlet atau posko pengiriman dimana untuk lebih memudahkan para pelanggan.

Dapat dilihat sistem penilaian kinerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir dimulai dari kesepakatan antara pimpinan dan karyawan mengenai target dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian kinerja karyawan tersebut dinilai dengan cara membandingkan standar kerja yang telah ditetapkan dengan kinerja nyata karyawan tersebut. Pengevaluasian yang dilakukan pimpinan guna untuk meninjau kembali apakah target yang dicapai pegawai

sesuai atau tidak dengan standar kerja. Apabila terjadi kendala dalam pencapaian target akan dilakukannya pertemuan tatap muka dengan karyawan yang bersangkutan dan juga didiskusikan solusi guna untuk merencanakan sasaran berikutnya agar dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Reward pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja. Sedikit banyaknya reward tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik, penghargaan tersebut seperti kenaikan jabatan, pengembangan diri, pengangkatan karyawan, liburan, bahkan pemberian sertifikat guna untuk promosi.

PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru memberikan insentif kepada karyawan yang rajin dan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan kata lain, seluruh karyawan berhak mendapatkan insentif berupa bonus yang diterima setiap bulan dengan kategori tidak pernah absen setiap bulan. Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Semakin banyak menanggapi customer, semakin banyak pula insentif yang didapat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas serta dari beberapa data yang diperoleh pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru menyebabkan keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara melihat dari kinerja karyawan. dengan begitu penulis mengadakan penelitian mengenai masalah kinerja karyawan dengan judul : **“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Reward**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dibahas bersumber pada tiga hal pokok yaitu pelaksanaan penilaian kinerja, pemberian reward dan kinerja karyawan. Dengan demikian, bertitik tolak dari permasalahan-permasalahan yang ditemui untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, penulis menentukan permasalahan proposal ini sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh penilaian kinerja karyawan dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru”

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis reward karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkait penilaian kinerja karyawan, reward dan kinerja karyawan.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan:
 - a. Dapat memberikan informasi tambahan dan gambaran tentang penilaian kinerja karyawan dan reward serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi perusahaan, dapat dimanfaatkan sebagai acuan atau bahkan untuk evaluasi kemajuan dan keberhasilan aktivitas kerja perusahaan.
 - c. Dapat memberikan informasi, sumber pengetahuan, dan bahan kepustakaan serta bahan penelitian yang sejenis.

Kerangka Teori

1. Penilaian Kinerja

Handoko (2003) 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.

Sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kerja dari pegawai tersebut.

Dalam melakukan penilaian sebaiknya dilakukan seobyektif mungkin. Memang akan lebih baik apabila sudah dimiliki dan disepakati suatu standard. Akan tetapi kenyataannya adalah kesepakatan yang ditentukan oleh pihak manajer dengan memberikan

bobot (nilai) yang sama terhadap aspek-aspek yang dinilai sama (misalnya : 1).

Dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja memiliki suatu prosedur. Menurut Gary Desseler prosedur ataupun langkah-langkah yang dilakukan dalam penilaian kinerja mencakup:

1. Penentuan standar kerja
Adanya kesepakatan antara pimpinan dan pegawainya mengenai target maupun hal-hal yang harus dicapai para pegawai atau standar yang digunakan untuk menilai prestasinya.
2. Penilaian hasil kerja
Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Memberikan umpan balik
Adanya umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meniggakalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik, prestasi pegawai dan kemajuan didiskusikan dan rencana pengembangan dibuat.

2. Reward

Nurmiyati (2008) reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Galih Dwi Koencoro (2014) reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sutrisno (2009) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Sedangkan menurut Siagian (1995), rasa keadilan dapat membuat karyawan

menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Sebuah perusahaan pasti menginginkan tujuan yang baik bagi perusahaannya dari sebuah penghargaan yang telah diberikan kepada karyawan. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) reward intrinsik maupun reward ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan yaitu:

1. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
2. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
3. Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum.
4. Bersaing dalam kunggulan kompetitif.
5. Menjamin keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
6. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2004) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Siagian (2006) mengatakan kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya. Menurut Munllang (2006) pengertian kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok sesuai dengan job description mereka masing-masing.

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja menurut Minner (1990) dalam Sutrisno (2010) adalah bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Minner (1990) dalam Sutrisno (2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru

- H2: Diduga Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.
- H3: Diduga Penilaian Kinerja dan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) yang terletak di Jalan Sisingamaraja No.65, Kota Pekanbaru, Riau.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2005) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru sejumlah 43 orang.

3. Sampel

Populasi responden karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru berjumlah 43 responden secara keseluruhan maka sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan dan semuanya sebagai sampel, dikarenakan populasi yang diambil yaitu kurang dari 100 responden.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan tektik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini (Arikunto,2006).

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Penelitian

Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, untuk usia responden didominasi oleh yang berusia 21-30tahun, kemudian berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh tingka SMA, dan selanjutnya berdasarkan masa kerja responden didominasi oleh 6-10tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reabel (dapat dipercaya). Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 3,202 + 0,559 X_1 + 0,482 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 3,202 ini dapat diartikan jika penilaian kinerja dan reward nilainya (0), maka kinerja karyawan bernilai 3,202
- Nilai koefisien regresi variabel penilaian kinerja (X1) yaitu 0,559 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian kinerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,559 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel reward (X2) yaitu 0,482 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan reward sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,482 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi penambahan secara bersama-sama variabel penilaian kinerja (X1) yaitu 0,559 dan variabel reward (X2) yaitu 0,482 sebesar 1 satuan, maka akan meningkat nilai kinerja karyawan sebesar (Y) 1,041

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Penilaian kinerja

Diketahui thitung (9,455) > ttabel (1,682) dan signifikan (0,024) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dari analisis diatas dapat

disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dapat diterima. Dan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta penilaian kinerja memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Reward

Diketahui thitung (9,037) > ttabel (1,682) dan signifikan (0,004) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara reward terhadap kinerja karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dapat diterima. Dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta reward memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa diperoleh hasil Fhitung sebesar 67.078 sedangkan nilai Ftabel 3,23. Hal ini berarti Fhitung > dari nilai Ftabel dan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha diterima. Artinya variabel penilaian kinerja dan reward secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

Dan hasil dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,770 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel penilaian kinerja dan reward terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77% , sedangkan sisanya sebesar 23%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Penilaian kinerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan efektif, artinya bahwa perusahaan dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan sudah mendasarkan pada penentuan standar kerja yang jelas, pelaksanaan penilaian hasil kerja yang sesuai dan sudah melaksanakan umpan balik kepada karyawan dengan jelas. Namun secara dimensional pelaksanaan penilaian kinerja menunjukkan masih ada satu dimensi yang relatif kurang baik yaitu pengadaan umpan balik, artinya masih ada sebagian karyawan yang merasakan bahwa perusahaan kurang tepat dalam menyampaikan kelemahan karyawan yang dinilai dan kurang efektif dalam memberikan solusi untuk mengatasi kelemahan.
2. Pemberian Reward PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan sesuai dengan kebutuhan dari karyawan, terlihat dari segi adanya unsur mempertahankan karyawan, adanya unsur dapat memberikan motivasi kepada karyawan, adanya unsur kemudahan dalam pengaturan administrasi, adanya rasa memunculkan persaingan dalam keunggulan kompetitif, adanya unsur menjamin keadilan, dan adanya unsur penghargaan. Namun secara

dimensional menunjukkan sebagian karyawan masih merasakan pemberian reward belum efektif untuk menimbulkan motivasi kerja dan belum menimbulkan rasa persaingan untuk keunggulan.

3. Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dikatakan kurang baik, dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang masih belum sesuai dengan standar operasional dan kerja yang sudah ditetapkan, waktu kerja dan penyelesaian kerja karyawan tidak tepat waktu dan kerja sama yang masih belum terjalin antara karyawan dengan karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini diterima. Kemudian berdasarkan hasil penelitian diketahui penilaian kinerja dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat diterima.

Rekomendasi

1. Untuk PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru
 - Diharapkan pimpinan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru untuk memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja

karyawannya, seperti kedisiplinan kerja serta tanggung jawab kerja karyawan. Dengan memperhatikan hal ini diharapkan kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dapat lebih meningkat tujuan perusahaan dapat tercapai.

- Diharapkan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru lebih mengukur dan menyesuaikan insentif sesuai dengan pekerjaan dan harapan dari karyawan sehingga reward tersebut mampu meningkatkan kinerja serta memberikan motivasi dan harus menciptakan persaingan dengan cara memberikan peluang yang sama untuk meningkatkan prestasi. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

- Diharapkan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru untuk lebih mengektifkan lagi penilaian kinerja dan terbuka dalam penilaian kinerja karyawan, seperti dengan cara menyampaikan kekurangan karyawan dan memberikan solusi yang tepat agar dapat diperbaiki oleh karyawan. Dengan begitu karyawan akan mengetahui kekurangan dan dapat memperbaiki kinerjanya sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya lagi.

1. Bagi peneliti selanjutnya

- Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sejenis dengan memberi variasi variabel dan juga

objek penelitian yang berbeda.

- Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

Dessler, G.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh,jilid kesatu*.Jakarta:indeks

Eugene Mckenna & Nic Beech. 2000. *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI

Handoko,2003.*Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia.Edisi kedua*.Yogyakarta:BPFE UGM.

Ivancevich, J.M., R. Konopaske & M.T. Matteson.2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1. Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga

Kaswan, 2011. *Pelatihan dan pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja SDM*. VC. Alfabeta, Bandung.

Mathis, Robert dan John Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*.Salemba Empat.Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: PT Remaja. Rusdakarya.

Nzuve, Lina et al. 2016. *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan*, Vol.8 No.2 November 2016: 214 – 224.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF E.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

Rucky, 2007, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta; BPF E

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Siagian. P. Sondang, 2006. *Manajemen strategi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. STIE YKPN. Yogyakarta

Soemohadiwidjojo, Arini. 2015. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Ras.

Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Prenadamedia Group. Jakarta

Sutrisno, Rendra Maulana et al. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja* (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 39 No.1 Oktober 2016

Suwatno, M.Si. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta