

Pengaruh *Intrinsic, Extrinsic* Dan *Social Reward* Terhadap *Employee Retention* Di Horison Hotel School Bekasi

Ratna Dewi *

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

akademik@horisonschool.com

* Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Juli 15, 2025

Revised : Juli 18, 2025

Accepted : Juli 21, 2025

Keywords:

Intrinsic Reward;

Extrinsic Reward;

Social Reward;

Employee Retention



Copyright (c) 2026

Abiwarra : Jurnal Vokasi

Administrasi Bisnis

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa pengaruh *intrinsic reward*, *extrinsic reward* dan *social reward* terhadap *employee retention* di Horison Hotel School, Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menguji hipotesis yang terbentuk secara asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis data berupa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intrinsic reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,403 dan nilai t hitung 2,130 > t tabel 2,055 dengan sig 0,043 ($p < 0,05$), *extrinsic reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,328 dan nilai t hitung 2,085 > t tabel 2,055 dengan sig 0,047 ($p < 0,05$), *social reward* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,460 dan nilai t hitung 2,875 > t tabel 2,055 dengan sig 0,008 ($p < 0,05$) serta *intrinsic*, *extrinsic* dan *social reward* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 dan nilai F hitung 6,502 > F tabel 2,98 dengan sig 0,002 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa karyawan dengan menerima *intrinsic reward*, *extrinsic reward* dan *social reward* yang diperoleh dari dalam dan luar perusahaan dapat meningkatkan *employee retention* didalam perusahaan.

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan di dunia bertekad untuk bisa mempertahankan para karyawannya agar tidak berhenti dikarenakan dengan mendapat imbalan yang buruk, yang menyebabkan banyaknya pertukaran karyawan di dalamnya (Ojediran & Adebayo, 2023). Hal ini tentu saja akan berdampak pada pengelolaan perusahaan tersebut. Perusahaan juga akan lebih senang berinvestasi pada kondisi kerja karyawannya yang sekarang dibandingkan dengan mengganti karyawan yang keluar karena akan menghabiskan biaya yang sangat besar (Rotich, 2020). Tentu saja dengan kondisi yang seperti ini akan membawa dampak yang signifikan bagi perusahaan tersebut.

Kota Bekasi sedang mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup berkembang dengan banyaknya hotel – hotel berbintang atau apartemen – apartemen yang dibuka di Kawasan Bekasi. Dengan banyaknya hotel yang sudah beroperasi maupun yang sedang dibangun itu tentu saja membutuhkan tenaga – tenaga profesional yang tangguh dibidang perhotelan dalam pengelolaannya.

Dengan kemajuan tersebut, ekonomi Kota Bekasi akan terus tumbuh naik dengan semakin meningkatnya kesejahteraan warga sekitar Bekasi. Sehingga keberadaan kampus – kampus perhotelan diharapkan mampu untuk menopang serta memenuhi akan kebutuhan tenaga kerja khususnya dibidang perhotelan. Berikut adalah data tingkat hunian kamar hotel di Kota Bekasi tahun 2024.

Tabel 1
Tingkat Hunian Kamar Hotel di Kota Bekasi Tahun 2024

Bulan	Tingkat Hunian %
Januari	48,55
Februari	55,42
Maret	52,43
April	49,53
Mei	57,86
Juni	58,83

(sumber: bekasikota.bps.go.id)

Dari data tabel 1 didapatkan bahwa setiap bulannya pada tahun 2024 itu mengalami kenaikan dan penurunan dalam tingkat hunian kamar hotel tersebut dan bisa melebihi 50% dari tingkat hunian hotel tersebut. Hal ini menandakan bahwa bisnis perhotelan di Bekasi Kota sangat menjanjikan sebagai salah satu tempat publik yang banyak diminati. Semakin banyak hotel beroperasi maka semakin banyak juga karyawan yang dibutuhkan dalam mengelola hotel tersebut.

Karyawan juga adalah sebuah komponen terpenting dalam perusahaan yang berhasil, tanpa adanya kerjasama antar karyawan tersebut maka perusahaan pasti tidak akan bertahan lama (Kamselem et al., 2022). Ketika karyawan sudah memahami akan karirnya mereka masing - masing, maka karyawan tersebut akan berinvestasi pada dirinya sendiri dalam pekerjaannya serta akan tetap bertahan pada perusahaan yang telah membuatnya tumbuh dan berkembang (Ferdiana et al., 2023). Ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaan, maka karyawan itu sendiri akan merasa puas dan termotivasi untuk tumbuh dan berkembang secara bersama – sama.

Saat ini, penting bagi para pemimpin bisnis untuk bisa memahami faktor yang memicu motivasi karyawan. Hal ini didasari pada daya pikat yang ditawarkan perusahaan. Sisi *financial* memiliki daya pikat yang memikat yang mana itu semua yang merupakan *reward* atas kontribusi karyawannya secara professional (Pokhrel, 2023). Sehingga memotivasi karyawan itu harus dilakukan secara berulang – ulang supaya motivasi karyawan tetap terjaga dan bisa dipertahankan (State, 2023).

Di dalam bisnis yang modern dan kompetitif, semua parameter pengukuran keberhasilan perusahaan itu didasari pada keberhasilan peningkatan kinerja karyawan yang terdapat banyak motivasi di dalamnya (Qing & Teo, 2024). Karyawan merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia perusahaan yang mana jika karyawan itu puas dan termotivasi, maka kinerja mereka pun akan rajin dan energik. Sebaliknya, jika kinerja karyawan yang buruk pasti akan menghasilkan kinerja yang lambat dalam merespon permintaan serta penyelesaian akan pekerjaan tersebut. (Qing & Teo, 2024).

Setiap perusahaan pasti bercita - cita untuk selalu sukses dan mempertahankan kestabilan perusahaannya (Qing & Teo, 2024). Bagi para pengusaha, metode yang positif perlu dilakukan untuk penguatan dalam mempertahankan kondisi kerja yang baik dengan harapan agar mampu untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang baik dengan meningkatkan kepuasan karyawan karyawan yang mengarah pada tingkat *employee retention* yang tinggi (Rotich, 2020).

Horison Hotel School merupakan salah satu kampus perhotelan di Bekasi Kota yang memiliki karyawan *expert* dibidang pendidikan perhotelan dengan tujuan untuk menciptakan tenaga – tenaga handal dalam operasional hotel yang nantinya bisa diterima di industri perhotelan. Kontribusi yang diberikan oleh karyawannya adalah penguatan dibidang SDM terutama pengalaman bekerja di hotel sebagai *on the job training* dan praktikum – praktikum di kampus yang memadai untuk meningkatkan kompetensi *skill* dan *knowledge* mahasiswanya tersebut agar selalu bisa bersaing dan berkompetisi dengan kampus – kampus perhotelan lainnya. Tingkat *employee retention* di Horison Hotel School cukup bervariasi dengan berbagai faktor didalamnya. Berikut adalah tabel jumlah karyawan di Hotel Horison School Bekasi.

Tabel 2

Data Karyawan Horison Hotel School Bekasi

Tahun	Staf Operasional	Dosen / Instruktur
2021	8	18
2022	7	16
2023	6	15
2024	5	13

(sumber: Horison Hotel School, 2025)

Dari Tabel 2 didapati bahwa setiap tahun staf operasional, Dosen / Instruktur di Horison Hotel School mengalami penurunan. Secara ideal belum bisa mengcover operasional secara keseluruhan. Hal ini disebabkan dengan adanya keluar atau masuknya Dosen / Instruktur serta staf baru sehingga menyebabkan employee retention menurun. Kampus akan selalu melakukan hal – hal yang baru untuk kesiapan Dosen / Instruktur maupun staf yang baru saja bergabung didalamnya untuk penyesuaian.

Employee retention itu akan menambah keunggulan secara kompetitif bagi perusahaan serta memastikan juga bahwa perusahaan akan mampu bersaing dalam memenuhi harapan dalam pasar persaingan (Rotich, 2020). *Employee retention* itu sangat penting untuk kesehatan dan operasional jangka panjang pada sebuah perusahaan (. et al., 2021). Perusahaan akan selalu kehilangan karyawan berpotensi sehingga perlu mengidentifikasi penyebabnya serta menerapkan strategi retensi yang tepat guna untuk mengurangi *employee retention* tersebut (Christine, 2020). Hal ini tentu saja mengacu pada kemampuan perusahaan tersebut bagaimana dalam mempertahankan para karyawannya.

KAJIAN PUSTAKA

Intrinsic Reward

Dalam kaitannya memberikan penghargaan / *reward* tersebut, perusahaan harus bisa untuk menyelaraskan semua hal yang terkait untuk pemberian *reward* tersebut yang mana disesuaikan dengan kebutuhan serta yang dibutuhkan oleh karyawan itu tersebut dimana itu semua merupakan sebuah strategi kompensasi untuk bisa mempertahankan karyawannya (Alhmoud & Rjoub, 2020). Dalam kaitan *reward system*, kita mengenal adanya *intrinsic reward* maupun *extrinsic reward* sehingga keduanya bisa memotivasi dan mendapatkan komitmen dari para karyawan (State, 2023). Sedikit banyak ada beberapa penelitian yang telah dipublikasi yang membahas tentang *intrinsic*, *extrinsic* dan *social reward* pada sebuah perusahaan (Alhmoud & Rjoub, 2020).

Pada implementasinya, banyak karyawan yang sangat menantikan akan adanya *intrinsic reward* tersebut karena itu semua merupakan sebuah motivasi yang konsisten yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya serta dengan *intrinsic reward* tersebut bisa memberikan manfaat yang banyak kepada semuanya (Dk, 2023). Dalam mengapresiasi para karyawan dalam sebuah perusahaan, *intrinsic reward* itu bisa menyebabkan karyawan tersebut tidak hanya bekerja dengan sesuai SOP mereka saja namun karyawan tersebut dapat termotivasi secara positif sehingga kesejahteraan perusahaan maupun kesejahteraan karyawan itu sendiri telah terbentuk dengan sendirinya (Dk, 2023).

Intrinsic reward bisa diartikan sebagai sebuah perasaan kepuasan secara internal, pertumbuhan, otonomi dan kompetensi diri selama karyawan bekerja di perusahaan tersebut (Niguse & Getachew, 2019). Kuncinya adalah bagaimana karyawan tersebut bisa mengembangkan potensi dirinya semaksimal mungkin sehingga bisa memiliki berbagai macam pengalaman yang didapati. *Intrinsic reward* itu juga berdasarkan pengalaman positif seseorang yang diperoleh dari bagaimana dia mengerjakan tugas - tugas yang telah diberikan kepadanya (Ellyana & Efferin, 2019). Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan untuk mengukur *intrinsic reward* berdasarkan (Pramono, 2021) yang terdiri dari berpartisipasi, bebas dan flexible, mendapat kepercayaan, pekerjaan yang tepat, pengembangan diri sendiri dan aktifitas yang beragam.

Extrinsic Reward

Extrinsic reward itu berasal dari lingkungan eksternal perusahaan (Sixpence et al., 2022). Banyak perusahaan yang mengetahui akan *reward* tersebut. *Extrinsic reward* itu juga digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi yang terkait dengan produktivitas

kinerja mereka sendiri (State, 2023). Perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mempertahankan karyawan tersebut agar tidak meninggalkan perusahaan tersebut.

Dengan adanya *extrinsic reward*, perusahaan mampu meningkatkan produktivitas mereka sendiri sehingga bisa memaksimalkan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan pada keseluruhannya (State, 2023). Hal ini tentu saja akan berdampak bagaimana kinerja karyawan serta kinerja perusahaan tersebut kedepannya. Apakah akan semakin maju dan berkembang atau semakin memburuk akan kinerjanya tersebut.

Pendapat lain mengatakan bahwa *extrinsic reward* adalah adalah kepuasan yang timbul terhadap uang sedangkan *intrinsic reward* itu sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memotivasi dirinya dalam bekerja (State, 2023). Dengan kata lain bahwa *extrinsic reward* adalah *reward* uang, maka hal itu akan menjadi sumber motivasi karyawan untuk bisa memenuhi segala harapan tersebut sehingga mereka tetap bisa termotivasi untuk selalu tetap bekerja (State, 2023). Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan dalam mengukur *extrinsic reward* berdasarkan (Amir, 2022) yang terdiri dari gaji bulanan, manfaat pensiun, bonus performa individual, bonus tahunan, penghargaan dan keamanan dalam bekerja.

Social Reward

Social reward itu sendiri berasal dari adanya interaksi yang terjadi di dalam lingkungan kerja itu sendiri, yang menanamkan adanya rasa saling memiliki serta adanya hubungan yang sehat antara sesama karyawan (Sixpence et al., 2022). Dengan adanya hubungan yang sehat antara sesama karyawan maka bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari rasa saling mencurigai. *Social reward* itu sendiri akan menanamkan hal positif bagi karyawan yang mengakibatkan para karyawan akan mudah berinteraksi dengan sesamanya tanpa dihantui rasa takut (Sixpence et al., 2022).

Dukungan yang banyak dicari antara lain adalah dengan alasan *instrumeni* atau fasilitas seperti sarana dan prasarana, mendapatkan informasi yang tepat dan praktis yang menyebabkan masalah yang dihadapi bisa terpecahkan dengan baik (Jessen & Social, 2010). Semua itu dibutuhkan oleh karyawan, namun banyak perusahaan yang belum mampu menyediakan dan memenuhi fasilitas tersebut. Sehingga membutuhkan *effort* dan bantuan dari pihak lain atau bahkan sesama rekan kerja tersebut. Dengan adanya *social reward*, maka terciptalah hubungan positif antara rekan kerja, *supervisor* dan pelanggan ditempat kerja mereka (Alhmoud & Rjoub, 2020).

Bentuk *social reward* bisa juga berupa *tangible* maupun *intangible* (Sixpence et al., 2022). *Tangible social reward* itu bisa menumbuhkan rasa saling memiliki sedangkan *social reward intangible* itu akan menimbulkan interaksi yang tidak bersifat fisik namun bisa saling merasakan. Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan dalam mengukur *social reward* berdasarkan (Sixpence et al., 2022) yang terdiri dari dukungan supervisor, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan pihak lain.

Employee Retention

Dalam sebuah perusahaan, untuk bisa mempertahankan karyawan di dalam perusahaan itu sendiri, divisi SDM membutuhkan solusi khusus yang disebut *employee retention* dimana bertujuan untuk menjaga karyawan tersebut dalam jangka waktu yang lama dan panjang (Hassan & Govindhasamy, 2020). Hal ini tentu saja akan mempengaruhi operasional secara keseluruhan. Dalam mengelola perusahaan, mengembangkan SDM adalah sebuah proses yang kompleks sehingga pada proses ini pasti akan melibatkan karyawan dengan peningkatan motivasinya masing - masing.

Employee retention juga bisa diartikan bahwa karyawan yang dimiliki, diusahakan untuk tetap berada didalam perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama (Tirta & Enrika, 2020). Dimana *employee retention* itu juga merupakan gambaran konsep yang luas, yang mana perusahaan sangat serius dalam menanganinya serta harus bisa mempertahankan *output* yang sehat dengan kondisi karyawan mereka sendiri (. et al., 2021). Gambaran inilah yang menyebabkan setiap perusahaan mempunyai cara yang berbeda – beda.

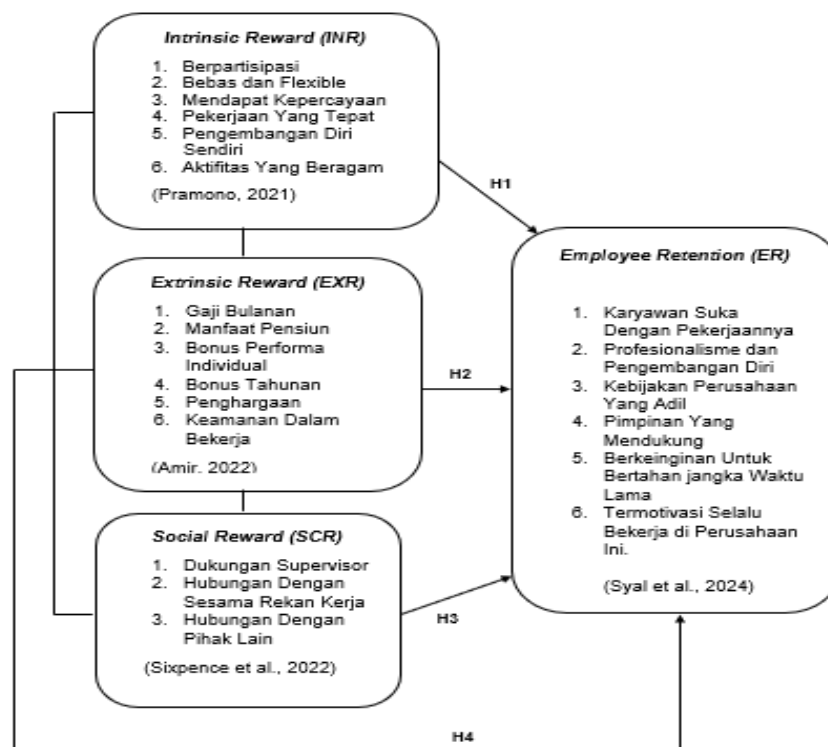
Seringkali perusahaan selalu fokus pada bisnisnya saja dengan menilai keuntungan diakhir tahun namun lupa dengan faktor yang mempengaruhi *employee retention* tersebut (Rotich, 2020). Banyak perusahaan yang berinvestasi pada kondisi karyawannya itu sendiri daripada hanya menganti

karyawan yang berhenti. Cara ini dilakukan untuk meminimalisir biaya pengeluaran perusahaan. Padahal, karyawan bisa saja berhenti atas dasar akibat dari manajemen kinerja yang tidak adil (Rotich, 2020).

Employee retention itu akan meningkatkan motivasi karyawan dengan sistem *reward* yang baik. Bisa dalam bentuk *intrinsic* dan *extrinsic reward* yang diberikan kepada karyawannya (. et al., 2021). Dengan sistem *reward* yang baik itu, bisa memaksimalkan potensi dan tingkat kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai dan produktifitas karyawan dalam jangka panjang (. et al., 2021).

Sedangkan *employee retention* itu merupakan sikap karyawan yang akan loyal pada perusahaanya (Nelson & Kurnaedi, 2024). *Employee retention* akan selalu menjadi masalah abadi bagi perusahaan sehingga banyak yang tertarik untuk menelitinya (Syal et al., 2024). Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan untuk mengukur *employee retention* berdasarkan (Syal et al., 2024) adalah karyawan suka dengan pekerjaannya, profesionalisme dan pengembangan diri, kebijakan perusahaan yang adil, pimpinan yang mendukung, berkeinginan untuk bertahan jangka waktu lama dan termotivasi selalu bekerja di perusahaan ini.

Struktur Kerangka Konseptual



(Sumber: Data diolah peneliti, 2025)

Gambar 1
Struktur Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: *Intrinsic Reward* (INR) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* (ER)

H2: *Extrinsic Reward* (EXR) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* (ER)

H3: *Social Reward* (SCR) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* (ER)

H4: *Intrinsic Reward* (INR), *Extrinsic Reward* (EXR) dan *Social Reward* (SCR) secara bersama – sama diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* (ER).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* dan berguna pada penelitian yang bersifat *inferensial research*. Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Dimana penelitian asosiatif itu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Priadana, 2021) mengatakan bahwa populasi dan sampel adalah bagian penting dalam proses penelitian yang harus ditentukan terlebih dahulu. Dengan penentuan jenis objek penelitian maka peneliti sudah bisa menentukan metode penelitian yang lebih sesuai untuk digunakannya. Dalam pengambilan sampel itu harus dilakukan secara benar supaya sampel yang sudah terambil bisa benar - benar mewakili populasi tersebut (Syahza, 2021). Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan seluruh karyawan Horison Hotel School, Bekasi.

Dalam penelitian ini metode penetapan sampelnya menggunakan teknik *non probability sampling* dengan sampling jenuh. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner secara *hard/fisik* kepada sampel dalam penelitian. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS ver 26. Untuk mengukur variabel penelitian tersebut penulis menggunakan Skala Likert, setiap variabel mempunyai bobot nilai Sangat setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak setuju (skor 2) dan Sangat Tidak setuju (skor 1).

Tabel 3
Kisi – Kisi Instrumen Penelitian Variabel *Intrinsic Reward* (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Intrinsic Reward</i> (X1) Sumber : (Pramono, 2021)	Berpartisipasi	■ Ikut Berpartisipasi aktif ■ Berperanan dalam unsur kepanitiaan
	Bebas dan flexible	■ Kebebasan aktifitas ■ Flexible waktu
	Mendapat kepercayaan	■ Kepercayaan dari atasan ■ Kepercayaan dari teman sejawat
	Pekerjaan yang tepat	■ Pekerjaan sesuai dengan keahlian ■ Pekerjaan sesuai dengan pengalaman
	Pengembangan diri	■ Kebebasan dalam pengembangan diri ■ Mendorong untuk naik jabatan
	Aktifitas beragam	■ Sesuai SOP ■ Pekerjaan tambahan
<i>Extrinsic Reward</i> (X2) Sumber : (Amir, 2022)	Gaji bulanan	■ Sesuai dengan kesepakatan kerja ■ Konsisten
	Manfaat bensium	■ Untuk diri sendiri ■ Untuk keluarga
	Bonus berforma individual	■ Performa Individu ■ Performa Tim
	Bonus tahunan	■ Tepat Waktu ■ Sesuai perhitungan bonusnya
	Penghargaan	■ Berprestasi ■ Masa bakti
	Keamanan dalam bekerja.	■ Aman bekerja ■ Menjaga barang pribadi
<i>Social Reward</i> (X3) Sumber : (Sixpence et al., 2022)	Dukungan supervisor	■ Monitoring Pekerjaan ■ Memberikan kritik dan saran
	Hubungan dengan rekan kerja	■ Hubungan baik dengan rekan sejawat ■ Gotong royong
	Hubungan dengan pihak lain	■ Terkait Perusahaan ■ Lingkungan Sekitar
	Menyukai pekerjaannya	■ Mencintai Pekerjaan

<i>Employee Retention</i> (Y) Sumber : (Syal et al., 2024)		■ Rela berkorban
	Profesionalisme dan pengembangan diri	■ Profesionalisme ■ Pengembangan diri
	Kebijakan perusahaan	■ Adil ■ Sesuai kebutuhan
	Pimpinan yang mendukung	■ Full Support ■ Kegiatan extra karyawan
	Bertahan lama	■ Jangka waktu lama ■ Pensiun
	Termotivasi selalu bekerja	■ Terus menerus ■ Mendapat pekerjaan baru

(sumber: Data diolah peneliti, 2025)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, terkumpul 30 kuisioner yang telah terisi penuh. Mayoritas responden berjenis kelamin pria, mayoritas responden berusia 41 - 50 tahun, mayoritas responden berpendidikan Diploma, mayoritas responden yang mengisi kuisioner ini adalah karyawan bagian operasional dan mayoritas responden telah bekerja di Horison Hotel School selama 2 – 3 Tahun. Berdasarkan hasil pengujian dari keempat hipotesis diatas, semua hipotesis dapat diterima dan bersifat signifikan. Pembahasan hasil penelitian tersebut akan diurai dalam pembahasan di bawah ini :

1. *Intrinsic Reward (INR)* memberikan pengaruh terhadap *Employee Retention (ER)* di Horison Hotel School, Bekasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan variabel *intrinsic reward* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee retention* (Y). Hal ini berdasarkan nilai t hitung $(2,130) > t$ tabel $(2,055)$ dan nilai signifikansi pada variabel *intrinsic reward* sebesar $0,043 < 0,05$ maka hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *intrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee retention*. Selain itu terdapat hubungan atau korelasi antara variabel *intrinsic reward* dengan variabel *employee retention*. Hal ini berdasarkan nilai r hitung untuk hubungan variabel *intrinsic reward* (X1) dengan *employee retention* (Y) yaitu sebesar 0,403 dan tergolong sedang.

Di Horison Hotel School semua karyawan terlibat aktif dalam semua kegiatan yang diadakan di kampus. Baik kegiatan reguler maupun kegiatan lainnya. Dengan berperan aktif semua karyawan terlibat terjalin komunikasi yang baik sesama karyawan akibatnya karyawan merasa dipercaya oleh pimpinan dan rekan kerja untuk bisa menjalankan suatu kegiatan. Semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berprestasi dan *jobs desk* yang diberikan sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Kampus mengharapkan agar semua karyawan mengembangkan dirinya agar tercipta kualitas SDM yang bagus dengan cara banyak melibatkan pelatihan – pelatihan untuk pengembangan diri.

Intrinsic reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alhmoud & Rjoub, 2019) mengatakan bahwa *intrinsic reward* berpengaruh terhadap *employee retention* pada karyawan Islamic Bank di Jordan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (. et al., 2021) juga mengatakan bahwa *intrinsic reward* berpengaruh terhadap *employee retention* pada karyawan Hospital di Nigeria.

Mempertahankan karyawan sangatlah susah oleh sebab itu perusahaan bertekad untuk bisa mempertahankan para karyawannya agar tidak berhenti dikarenakan mendapat imbalan yang buruk, sehingga terjadi pertukaran karyawan di dalamnya. Dalam hal ini perusahaanlah akan terkena dampaknya. Perusahaan lebih senang berinvestasi pada kondisi kerja karyawannya yang sekarang jika dibandingkan dengan adanya pergantian karyawan karena akan menghabiskan biaya yang banyak yang berdampak buruk bagi perusahaan dikemudian hari. Horison Hotel School bertekad agar supaya tidak terlalu banyak pertukaran dalam komposisi karyawannya. Dengan membayar gaji yang kompetitif serta tunjangan lainnya sehingga diharapkan karyawan merasa betah dan loyal pada perusahaan.

2. *Extrinsic Reward (EXR)* memberikan pengaruh terhadap *Employee Retention (ER)* di Horison Hotel School, Bekasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan variabel *extrinsic reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* (Y). Hal ini berdasarkan nilai t hitung ($2,085$) $>$ t tabel ($2,055$) dan nilai signifikansi pada variabel *extrinsic reward* sebesar $0,047 < 0,05$ maka hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *extrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee retention*. Selain itu terdapat hubungan atau korelasi antara variabel *extrinsic reward* dengan variabel *employee retention*. Hal ini berdasarkan nilai r hitung untuk hubungan variabel *extrinsic reward* (X2) dengan *employee retention* (Y) yaitu sebesar $0,328$ dan tergolong lemah.

Horison Hotel School menerapkan pembayaran gaji bulanan yang telah disepakati bersama antara karyawan dan perusahaan. Disamping itu BPJS nya pun dibayarkan dengan tepat waktu untuk setiap bulannya. Bonus – bonus yang diberikan juga sesuai dengan perhitungan serta prestasi kerja karyawannya. Banyak penghargaan lain yang diberikan oleh kampus untuk para karyawannya dengan mengapresiasi kinerjanya. Sehingga setaip karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Extrinsic reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alhmoud & Rjoub, 2019) mengatakan bahwa *extrinsic reward* berpengaruh terhadap *employee retention* pada karyawan Islamic Bank di Jordan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (. et al., 2021) juga mengatakan bahwa *extrinsic reward* berpengaruh terhadap *employee retention* pada karyawan Hospital di Nigeria.

Extrinsic reward yang diterima itu bersifat nyata dan akan diterima oleh karyawan. Dimana para karyawan akan berbahagia jika menerima *financial reward* yang diterimanya. *Extrinsic reward* adalah *reward* uang, maka hal itu akan menjadi sumber motivasi karyawan untuk bisa memenuhi segala harapan tersebut sehingga mereka tetap bisa termotivasi untuk selalu tetap bekerja Dengan *extrinsic reward* tersebut, Horison Hotel School akan secara serius menghargai semua kontribusi karyawan dalam menjalankan operasional kampus.

Dengan adanya *extrinsic reward* itu juga, perusahaan mampu meningkatkan produktivitas mereka sendiri sehingga bisa memaksimalkan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan pada keseluruhannya. Horison Hotel School juga banyak memberikan *extrinsic reward* yang sesuai dengan perhitungannya. Hal ini tentu saja akan berdampak bagaimana kinerja karyawan serta kinerja perusahaan tersebut kedepannya. Dengan adanya *extrinsic reward* ini pun bisa menunjukan bahwa perusahaan itu serius dalam hal menghargai dan menjunjung tinggi kontribusi karyawannya dalam hal meningkatkan kualitas mereka bekerja.

3. *Social Reward (SCR)* memberikan pengaruh terhadap *Employee Retention (ER)* di Horison Hotel School, Bekasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan variabel *social reward* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* (Y). Hal ini berdasarkan nilai t hitung ($2,875$) $>$ t tabel ($2,055$) dan nilai signifikansi pada variabel *social reward* sebesar $0,008 < 0,05$ maka hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *social reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee retention*. Selain itu terdapat hubungan atau korelasi antara variabel *social reward* dengan variabel *employee retention*. Hal ini berdasarkan nilai r hitung untuk hubungan variabel *social reward* (X3) dengan *employee retention* (Y) yaitu sebesar $0,460$ dan tergolong sedang.

Social reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alhmoud & Rjoub, 2019) mengatakan bahwa *social reward* berpengaruh terhadap *employee retention* pada karyawan Islamic Bank di Jordan.

Dalam sebuah perusahaan, agar *social rewards* itu dapat diterima oleh setiap karyawan dalam perusahaan, diperlukan dukungan dari supervisor yang nyata akan dalam perusahaan. Dukungan supervisor tersebut dapat menjamin akan hubungan baik antar karyawan yang terlibat dalamnya. Sehingga, dengan dukungan supervisor tersebut mampu mendorong tiap karyawan untuk bisa mempertahankan pekerjaannya dan mencegah terjadi *employee retention*.

Beragamnya tenaga kerja dalam sebuah perusahaan memerlukan adanya sebuah hubungan supervisor dan karyawan untuk suatu retensi supervisor yang mana lebih mempertimbangkan serta banyak menghargai akan jumlah kontribusi, kepedulian, dan kesejahteraan karyawan untuk pengembangan, kepuasan, kinerja atau efektivitas, sehingga aktifitas tersebut akan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di perusahaan.

4. *Intrinsic Reward, Extrinsic Reward dan Social Reward* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *Employee Retention* di Horison Hotel School, Bekasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan variabel *intrinsic reward* (X1), *extrinsic reward* (X2) dan *social reward* (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* (Y). Hal ini berdasarkan nilai F hitung sebesar $6,502 > F$ tabel (2,98) dan juga nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *intrinsic reward*, *extrinsic reward* dan *social reward* secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Selain itu terdapat hubungan atau korelasi antara variabel *intrinsic reward*, *extrinsic reward* dan *social reward* dengan variabel *employee retention*. Hal ini berdasarkan nilai r hitung untuk hubungan variabel *intrinsic reward* (X1), *extrinsic reward* (X2) dan *social reward* (X3) dengan *employee retention* (Y) yaitu sebesar 0,655 dan tergolong kuat.

Horison Hotel School merancang serta menerapkan kebijakan *employee retention* agar dampak tersebut tidak mudah terjadi lagi. *Employee retention* itu akan meningkatkan motivasi karyawan dengan sistem *reward* yang baik. Sehingga *employee retention* itu dibuat harus terstruktur dan terencana oleh Horison Hotel School agar karyawannya tidak mudah keluar.

Employee retention itu berarti sebagai sebuah strategi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik dan unggul yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Mungkin akan banyak aturan – aturan yang dibuat perusahaan. Peraturan itu tidak boleh kaku terhadap karyawannya karena bisa saja meningkatkan *employee retention*. Justru dengan *employee retention* itu akan meningkatkan motivasi karyawan dengan sistem *reward* yang baik dalam perusahaan tersebut. *Employee retention* menjadi tantangan bagi perusahaan karena bisa saja karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan yang lain dikarenakan ketertarikan dan penawaran lainnya.

KESIMPULAN

1. *Intrinsic Reward (INR)* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention (ER)* di Horison Hotel School, Bekasi. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung (2,130) $> t$ tabel (2,055) dan nilai signifikansi pada variabel *intrinsic reward* sebesar $0,043 < 0,05$. Pengaruh *intrinsic reward* terhadap *employee retention* di Horison Hotel School bersifat positif memiliki arti bahwa semakin tinggi *intrinsic reward* yang diterima karyawan maka *employee retention* dalam perusahaan akan meningkat dan sebaliknya. Besarnya hubungan *intrinsic reward* dengan *employee retention* sebesar 0,403. Artinya kuatnya hubungan *intrinsic reward* dengan *employee retention* di Horison Hotel School tergolong sedang.
2. *Extrinsic Reward (EXR)* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention (ER)* di Horison Hotel School, Bekasi. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung (2,085) $> t$ tabel (2,055) dan nilai signifikansi pada variabel *extrinsic reward* sebesar $0,047 < 0,05$. Pengaruh *extrinsic reward* terhadap *employee retention* di Horison Hotel School bersifat positif memiliki arti bahwa semakin tinggi *extrinsic reward* yang diterima karyawan maka *employee retention* dalam perusahaan akan meningkat dan sebaliknya. Besarnya hubungan *extrinsic reward* dengan *employee retention* sebesar 0,328. Artinya kuatnya hubungan *extrinsic reward* dengan *employee retention* di Horison Hotel School tergolong lemah.
3. *Social Reward (SCR)* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention (ER)* di Horison Hotel School, Bekasi. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung (2,875) $> t$ tabel (2,055) dan nilai signifikansi pada variabel *social reward* sebesar $0,008 < 0,05$. Pengaruh *social reward* terhadap *employee retention* di Horison Hotel School bersifat positif memiliki arti bahwa semakin tinggi *social reward* yang diterima karyawan maka

employee retention dalam perusahaan akan meningkat dan sebaliknya. Besarnya hubungan *social reward* dengan *employee retention* sebesar 0,460. Artinya kuatnya hubungan *social reward* dengan *employee retention* di Horison Hotel School tergolong sedang.

4. *Intrinsic Reward, Extrinsic Reward* dan *Social Reward* secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* di Horison Hotel School, Bekasi. Pengaruh signifikan ini diperoleh dari hasil Uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,502 > F tabel (2,98) dan juga nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Pengaruh *intrinsic reward, extrinsic reward* dan *social reward* secara bersama-sama terhadap *employee retention* di Horison Hotel School bersifat positif memiliki arti bahwa semakin tinggi *intrinsic reward, extrinsic reward* dan *social reward* secara bersama-sama yang diterima karyawan maka *employee retention* dalam perusahaan akan meningkat dan sebaliknya. Besarnya hubungan *intrinsic reward, extrinsic reward* dan *social reward* secara bersama-sama dengan *employee retention* sebesar 0,655. Artinya kuatnya hubungan *intrinsic reward, extrinsic reward* dan *social reward* secara bersama-sama dengan *employee retention* di Horison Hotel School tergolong kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajufoh, U. S., Odita, A. O., & Salami, G. C. E. (2023). Employee Retention Using Reward and Human Resources Policies in Business Organizations. *Direct Research Journal of Management and Strategic Studies*, 4(5), 83–94. <https://doi.org/10.26765/DRJMSS963745093>
- Alam, S., & Raut-Roy, U. (2019). Evaluating the Effectiveness of Reward Strategy at Tesco: Evidence from Selected Stores in UK. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 55(1). <https://www.ijir.in/>
- Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2019). Total Rewards and Employee Retention in a Middle Eastern Context. *SAGE Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019840118>
- Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2020). Does Generation Moderate the Effect of Total Rewards on Employee Retention? Evidence From Jordan. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020957039>
- Alimin, I., & Tukiran, M. (2024). Exploring the Efficacy of Reward Systems for Generation Z and Millennials: A Systematic Literature Review. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 5(4), 10–20. <http://www.ijosmas.org>
- Amir, W. M. (2022). Impact of intransic and extrinsic reward on employee's motivation in Banking Sector of Pakistan (Case study of leading commercial). *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 14(2), 1–18.
- Anggoro Wilis, R., & Faik, A. (2022). Effect of Digital Marketing, Influencer Marketing and Online Customer Review on Purchase Decision: A Case Study of Cake Shop “Lu’miere.” *Petra International Journal of Business Studies*, 5(2), 155–162. <https://doi.org/10.9744/ijbs.5.2.155-162>
- AYAZ, S., & MOHAMMED, A. M. A. (2023). The Effect of Rewards on Employee Performance: A Hospital Example. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 53–63. <https://doi.org/10.53001/uluabd.2023.55>
- Christine, N. (2020). *International Journal of Advanced Research and Publications Reward And Employee Retention In Non Governmental Organizations: A Comparative Study Of Plan International And Save The Children By*. 4(5), 29–42. www.ijarp.org
- Damilola Ayi, T. (2024). The Relationship between Reward Management Practices and Employees' Behavior. *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Research*, 11(5), 1727–1739. <https://doi.org/10.53075/Ijmsirq/0935366473647>
- Darwin, M. et al. (2021). *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF*. Penerbit Media Sains Indonesia.
- Dk, S. (2023). *Intrinsic And Extrinsic Reward A Tool For Employee Motivation – Study With Reference To Employees Of Engineering Colleges In Mangalore*. 25(12), 36–41.

<https://doi.org/10.9790/487X-2512103641>

- Ellyana, E., & Efferin, S. (2019). Rancangan System Rewards Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Membangun Loyalitas Karyawan Di Revolt Industry. *Calyptra*, 7(2), 693–707. <http://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/3252>
- Ferdiana, S., Khan, Z., & Ray, S. (2023). Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention. *Journal of Management Studies and Development*, 2(02), 117–128. <https://doi.org/10.56741/jmsd.v2i02.108>
- Hassan, Z., & Govindhasamy, C. (2020). An Investigation on Extrinsic and Intrinsic Rewards on Employee Retention among Gen Y: A Study in Malaysian Manufacturing Companies. *Journal of Business and Economic Analysis*, 03(01), 55–69. <https://doi.org/10.36924/sbe.2020.3104>
- Hernita, N. (2022). Pengaruh Penghargaan Intrinsik Dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perumda Bpr Pusat Majalengka. *J-Aksi: Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 3(1), 279–287. <https://doi.org/10.31949/j-aksi.v3i1.2141>
- Iyke-Ofoedu Maureen Ifeoma, Nwankwo Ernest Chukwuebuka, & Okechukwu Stanley Chidinna. (2023). Effect of extrinsic reward system on employee's productivity in deposit money banks in Nigeria. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 18(3), 458–469. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.18.3.1092>
- Jessen, J. T., & Social, N. (2010). *Job_satisfaction_and_social_rewards_in_the_social_*. 1–18.
- Kamselem, K. M., Nuhu, M. S., Lawal, K. A. A., Liman, A. M., & Abdullahi, M. S. (2022). Testing the nexus between reward system, job condition and employee retention through intervening role of employee engagement among nursing staff. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 40(1), 34–53. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-05-2022-0061>
- Lisa, C., & Yulianti, P. (2021). *Do Rewards And Work Flexibility Matter For Millennial Generation (Case Study On Property Agent In Surabaya)*. 7(2), 263–279.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12 (July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Matolo, R. S., Iravo, P. M., & Waititu, P. G. A. (2019). RRelationship between rewards management and employee performance in technical trainin institutes in Kenya. *Journal of Human Resource and Leadership(JHRL)*, 4(1), 9–21.
- Mellyana, K., Utami, T., Ayu, G., & Adnyani, D. (2021). The Effect of Reward System, Job Motivation, and Job Satisfaction on Employee Retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 58–65. www.ajhssr.com
- Muhammad Ahmad Mazher. (2022). Exploring Relationship between Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards, and Employee Performance in University Academics. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(11), 2691–2706. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i11.1921>
- Nelson, A., & Kurnaedi, J. (2024). Pengaruh Training and Development, Servant Leadership, Dan Reward Terhadap Employee Retention Di Mediasi Oleh Employee Engagement Pada Restoran Di Kota Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 30–43. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53094>
- Niguse, G. T., & Getachew, H. (2019). The Effect of Reward System On Employee Creativity In Oromia Credit And Saving Share Company (Ocscso) Case of Bale Zone Branch. *Journal of Higher Education Service Science and Management*, 2(1), 1–20.
- Ojediran, O. A., & Adebayo, R. O. (2023). The impact of total rewards [TR] on employee retention: a case of first aluminum of Nigeria (FAN) organisation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(3), 122–130. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2279>

- Pokhrel, M. (2023). Analyzing the Role of Employee Recognition in Job Retention within Nepal's Banking Sphere. *Devkota Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 20–27. <https://doi.org/10.3126/djis.v5i1.61779>
- Pramono, R. W. (2021). The Effect of Intrinsic Rewards and Extrinsic Rewards on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *Journal of Sosial Science*, 2(2), 200–209. <https://doi.org/10.46799/jsss.v2i2.80>
- Priadana, S. & D. S. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books.
- Qing, L. Y., & Teo, P.-C. (2024). An Implementation of Reward System to Improve on Employee's Motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 388–401. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i2/20655>
- Rotich, R. (2020). *International Journal of Economics, Commerce and Management EFFECTS OF REWARD MANAGEMENT PRACTICES ON EMPLOYEE RETENTION IN TELECOMMUNICATION FIRMS IN KENYA. VIII* (2), 500–526. <http://ijecm.co.uk/>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (Cetakan I). Penerbit KBM Indonesia.
- Shadiq, A., Rosita, S., & Aurora Lubis, T. (2022). Pengaruh reward dan recognition untuk meningkatkan in role dan extra role behavior karyawan yang dimediasi oleh employee engagement di Petrochina International Jabung Ltd. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(2), 403–414. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i2.18926>
- Sixpence, S., Muzanenhano, L., & Ukpere, W. (2022). Linkage between rewards and workspace morale in a hyperinflationary environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(10), 63–77. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i10.2235>
- State, R. (2023). *Extrinsic Reward Systems and Employees' Commitment of Deposit Money Banks in Port*. 2(1), 79–98.
- Syahza, A. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN Edisi Revisi Tahun 2021*. UR Press Pekanbaru.
- Syal, A., Rosnani, T., Daud, I., Kalis, M. C. I., & Hendri, M. I. (2024). The Influence of Reward, Work-Life Balance on Employee Retention: The Mediating Effect of Job Satisfaction Generation Z Employees in West Kalimantan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 270–279. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/384>
- Tanady, D., Sanjaya, M., Novirsari, E., Harianto, A., & Nasib, N. (2024). Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Institut Bisnis IT&B. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 2(2), 668–675. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v2i2.3066>
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business & Retail Management Research*, 14(03), 88–99. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v14is03/art-09>
- Zhafira Disa, L., & Djastuti, I. (2019). KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Z., Joy, D., Pikitda, B., & Iliya, C. (2021). Rewards System and Employee Retention during COVID 19 Pandemic in Nigeria. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 11(7), 363–370. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.11.07.2021.p11547>