

Pengaruh Sistem Reward dan Recognition terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Explore Wisata Organizer

Silviani Agustin^{1*}, Galih Ega Budiman²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Negara Bandung, Indonesia
Email: silvianiagustin45@gmail.com, galihegabudiman012@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh sistem reward dan recognition terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Perusahaan *Explore Wisata Organizer*. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan dari karyawan untuk mengevaluasi persepsi mereka terhadap sistem reward dan recognition yang di terapkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua sistem tersebut memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menekankan bahwa pentingnya perancangan dan implementasi sistem reward dan recognition yang efektif untuk meningkatkan kinerja di perusahaan *Explore Wisata Organizer*.

Kata Kunci: Sistem Reward, Recognition, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to explore the influence of reward and recognition systems on employee motivation and performance at the Explore Wisata Organizer. Through a quantitative approach with survey methods, data is collected from employees to evaluate their perceptions of the reward and recognition system implemented. The results of the analysis show that the two systems have a significant impact on employee motivation and performance. These findings emphasize the importance of designing and implementing an effective reward and recognition system to improve performance in Explore Wisata Organizer companies.

Keyword: Reward System, Recognition, Motivation and Employee Performance.

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang sudah semakin kompetitif, perusahaan maka dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Amelia, 2023);(Agustina & Salmah, 2021). Salah satu strategi yang nantinya dapat diterapkan adalah dengan melalui sebuah sistem reward dan recognition (Hafizh, 2021);(Hasibuan, 2020);(Safitri, D., 2021). Sistem ini memainkan peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka di perusahaan *Explore Wisata Organizer* (Solikhah & Amelia, 2022);(Agustina & Salmah, 2021).

Bisa dipastikan bahwa semua perusahaan pasti ingin memiliki karyawan-karyawan yang unggul. Saat perusahaan menerima karyawan bekerja, harapannya karyawan yang melamar berkualitas tinggi (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Bisa di simpulkan bahwa setiap perusahaan ingin memiliki tenaga kerja yang efisien, cekatan, disiplin dan mampu bekerja dengan penuh bertanggungjawab (Octavia & Budiono, 2021);(Tristianingsih, GS, & Hidayat, 2022);(Umam & Abdurokhim, 2023).

Perusahaan *Explore Wisata Organizer*, yang utamanya bergerak di bidang travel pariwisata, menghadapi tantangan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam industri pariwisata membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil dan cekatan, tetapi juga harus termotivasi untuk memberikan layanan yang terbaik bagi pelanggan (Stanley & Remiasa, 2022). Dalam konteks ini, sistem reward dan recognition menjadi alat penting untuk memastikan seluruh pegawai merasa dihargai dan termotivasi (Novia, 2021);(Riza & Mutiarni, 2022).

Reward, yang bisa berupa kompensasi finansial seperti bonus dan insentif, serta recognition, yaitu mencakup pengakuan non-finansial seperti sebuah penghargaan ataupun pujian, yang mana dapat memberikan dorongan signifikan bagi karyawan di perusahaan (Akbar, 2020);(Nurjaya, 2021). Sistem ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan untuk mengurangi tingkat turnover karyawan (Handayani, Seniorita, Rizal, & Abdullah, 2022).

Reward sering diidentikan sama dengan kompensasi, padahal keduanya memiliki perbedaan yang nyata (Fiqi, 2018). Reward dalam bahasa Indonesia diartikan penghargaan atau hadiah, sedangkan kompensasi dalam bahasa Inggrisnya compensation (Siregar, 2020). Wujudnya bisa saja sama, dimana reward bisa berwujud finansial maupun non-finansial, namun kriteria pemberiannya berbeda (Sugianingrat & Sarmawa, 2024). Maka dapat di simpulkan bahwa reward adalah sebuah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi dan kontribusi terhadap kinerja mereka. Reward ini dapat berupa kompensasi finansial seperti bonus, dan insentif, ataupun non-finansial seperti cuti tambahan, hadiah dan fasilitas tertentu (Prasetya, Faizal, & Choirunnisak, 2021);(Rahmanda, 2020).

Pemberian reward bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar mereka tetap bersemangat dalam pekerjaannya dan terus berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, reward yang diberikan dengan secara konsisten dan sangat adil maka dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. *Recognition* adalah bentuk suatu penghargaan yang diberikan sebagai pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan. Recognition ini biasanya bersifat non-finansial dan dapat berupa sebuah pujian, sertifikat penghargaan, atau pengakuan publik atas sebuah capaian tertentu (Yulianti, 2020);(Sugiono, Efendi, & Al-Afgani, 2021).

Tujuan dari adanya *recognition* untuk memberikan apresiasi yang nyata kepada karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan diakui oleh atasan atau perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan bentuk rasa bangga dan kepuasan kerja, serta memotivasi karyawan untuk terus bekerja keras dengan baik dan berkontribusi lebih bagi perusahaan. Menurut Ginting (2020) Kemampuan organisasi untuk menjalankan strategi bisnis dalam

rangka mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga sangat menentukan keberlanjutan keunggulan kompetitif perusahaan.

Motivasi karyawan adalah dorongan internal yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan target bagi pekerjaan mereka. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar karyawan serta sistem reward dan recognition. Bagi karyawan yang sudah termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang sangat tinggi, produktivitas yang baik, dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Motivasi yang tinggi juga mampu berperan sangat penting dalam meningkatkan inovasi, kreativitas, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Menurut Sitorus (2020) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator baik itu produktivitas, kualitas kerja, efisiensi dan tingkat keberhasilan didalam mencapai suatu target. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk keterampilan pengalaman, baik itu motivasi, serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan melalui sistem reward dan recognition itu sendiri. Jadi untuk peningkatan kerja karyawan akan berdampak positif pada keberhasilan dan perkembangan bagi perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam implementasi mereka melayani program sosial. Memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Sistem penghargaan (Reward system) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Penelitian terdahulu oleh Gunawan (2023) bahwa penghargaan dan hukuman memiliki efek positif yang signifikan. Reward berpengaruh positif, namun tidak semua signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya besar kecilnya reward yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment berpengaruh positif, punishment signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya punishment yang diberikan kepada karyawan yang melanggar mampu mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kinerja yang dilakukan. Reward (X1), dan punishment (X2), secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tepat pemberian reward dan punishment maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh De Araujo (2019) Hasil temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa sistem reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak terbukti, namun di mediasi oleh motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan

ini membuktikan motivasi memediasi secara penuh pengaruh sistem reward terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya sebuah penerapan sistem reward dan recognition yang efektif tidak hanya terbatas pada peningkatan motivasi individu karyawan, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana sistem reward dan recognition berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan Explore Wisata Organizer. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam merumuskan sebuah kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menginvestigasi pengaruh reward dan recognition terhadap motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan Explore Wisata Organizer. Partisipan penelitian terdiri dari karyawan yang telah berpengalaman minimal satu tahun di perusahaan tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-struktur, dengan fokus pada persepsi dan dari pengalaman karyawan terhadap reward dan recognition yang sudah diterapkan serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka.

Analisis data ini dilakukan dengan melalui analisis tematik, yang melibatkan transkrip lengkap wawancara, pengkodean data untuk mengidentifikasi terkait tema-tema utama dan interpretasi untuk memahami hubungan dan makna di balik dari temuan. Penelitian ini menekankan pentingnya validitas melalui triangulasi data dari berbagai sumber untuk memastikan konsistensi temuan, sementara dari aspek reliabilitas dijaga melalui konsistensi dalam sebuah proses pengumpulan, analisisnya dan interpretasi data.

Hasil dan Pembahasan

Reward Apa yang di Berikan Untuk Karyawan di Perusahaan

Selama hampir dua tahun bekerja di Perusahaan Explore Wisata Organizer, bahwa perusahaan jarang memberikan reward kepada karyawan, kecuali melalui bonus kinerja dan bonus dari proyek tertentu. Bonus kinerja diberikan sebagai pangkuan atas pencapaian target individu dalam waktu periode tertentu, sedangkan bonus proyek diberikan sebagai insentif atas kontribusi khusus dalam menyelesaikan proyek-proyek tertentu yang melibatkan tim kerja.

Keterbatasan dalam jenis reward yang diberikan menimbulkan pertanyaan tentang pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Meskipun kedua jenis dari reward ini memberikan sebuah penghargaan dari finansial yang dianggap penting, kurangnya variasi dalam bentuk pengakuan atau reward non-finansial dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap apresiasi dan motivasi yang sudah mereka terima dari perusahaan. Maka hal ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta menciptakan tantangan dalam mempertahankan tingkat motivasi yang berkelanjutan di tengah dinamika pekerjaan yang mungkin

berubah-ubah. Menurut (Sawarni Hasibuan, Zulfa, F.I dan Hasbullah 2020:59) Reward harus visible bagi semua karyawan yang menerimanya. Rekomendasi ini berlaku baik untuk reward finansial maupun non-finansial. Reward nonfinansial akan lebih efektif jika dibuat terbuka.

Punishment apa yang biasa diberikan ke karyawan

Dalam lingkungan kerja perusahaan Explore Wisata Organizer, terdapat mekanisme teguran langsung dan penundaan gaji sebagai bagian dari pengelolaan kinerja karyawan. Sistem kerja yang diterapkan adalah hibrid dan fleksibel, memungkinkan karyawan untuk bekerja baik dari kantor (WFO) maupun dari rumah (WFH). Namun, fleksibilitas ini sering kali menimbulkan masalah seperti respond yang lambat atau tidak adanya balasan terhadap pesan-pesan yang dikirim melalui berbagai platform komunikasi. Karyawan yang hanya membaca pesan tanpa memberikan tanggapan menyebabkan hambatan dalam alur komunikasi dan koordinasi tim.

Menurut (Betti Nuraini 2023:22) Dalam dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia, pengukuran kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Ketika karyawan sedang bekerja dari kantor, teguran langsung sering dilakukan oleh atasan untuk menegur karyawan yang menunjukkan perilaku seperti slow response atau tidak membalas pesan. Teguran ini di anggap lebih efektif karena memungkinkan komunikasi tatap muka lebih jelas dan mendetail. Selain itu, penundaan gaji juga diterapkan sebagai sanksi bagi karyawan yang tidak mencapai target penyelesaian proyek atau menunjukkan penurunan kinerja.

Penundaan gaji dilakukan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Dengan adanya mekanisme teguran langsung dan penundaan gaji, perusahaan berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif, serta memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal meskipun bekerja dalam sistem yang fleksibel dan hibrid. Namun, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa penerapan sanksi ini dilakukan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan ketidakpuasan atau demotivasi di kalangan karyawan.

Sejauh Mana Reward dan Punishment Diberikan

Dari pengamatan dan pengalaman yang ada, terlihat bahwa beberapa karyawan di perusahaan Explore Wisata Organizer melakukan kesalahan yang sama secara berulang. Meskipun sudah diberikan teguran langsung oleh atasan, perilaku tersebut tidak berubah. Hal ini menciptakan frustrasi di kalangan manajemen, karena teguran langsung yang diharapkan bisa memperbaiki kinerja tidak membuahkan hasil yang diinginkan. Sebagai langkah lanjutan, pihak manajemen mulai jarang memberikan proyek kepada karyawan yang bermasalah ini, mereka cenderung diasingkan dari aktivitas utama perusahaan, yang secara tidak langsung memberikan sinyal kepada karyawan tersebut bahwa kinerja mereka tidak memenuhi standar yang diharapkan. Situasi ini sering kali berujung pada dua kemungkinan.

Menurut (Ida Ayu, P.W.S dan I Wayan, G.S 2024:139) Pemberian reward harus didasarkan pada keadilan, kenyataan dan kebutuhan karyawan, serta jauh dari unsur subjektivitas. Karyawan yang bersangkutan akhirnya dipecat oleh perusahaan atau mereka mengajukan pengunduran diri secara sukarela. Langkah pemecatan diambil setelah berbagai upaya perbaikan dan teguran tidak berhasil, sementara pengunduran diri biasanya terjadi karena karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang sudah tidak mendukung dan melihat bahwa mereka tidak lagi dipercaya oleh manajemen.

Secara keseluruhan, mekanisme pengelolaan kerja di perusahaan ini menunjukkan bahwa sementara sanksi dan reward finansial dapat memberikan dampak, ada kebutuhan untuk pendekatan yang lebih holistik dalam mengelola kinerja dan motivasi karyawan. Hal ini memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan berbagai bentuk penghargaan yang dapat mengakui kontribusi karyawan secara lebih komprehensif.

Apakah Ada Aturan Tertulis Perihal Teknis Pemberian Reward dan Punishment

Tampaknya tidak ada aturan tertulis yang jelas mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan di Explore Wisata Organizer, karena selama ini karyawan hanya menerima informasi secara lisan. Salah satu contoh kebijakan yang disampaikan secara lisan adalah terkait kenaikan gaji. Manajemen perusahaan hanya memberitahu karyawan bahwa jika kinerja mereka terus bagus, ada kemungkinan mereka mendapatkan kenaikan gaji, karena tidak ada aturan tertulis yang jelas.

Karyawan sering kali merasa bingung dan tidak yakin tentang apa yang sebenarnya diharapkan dari mereka untuk mencapai kenaikan gaji tersebut. Menurut (Tresno Saras 2023:78) Pertimbangkan kebijakan kerja yang fleksibel seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan, bekerja dari rumah, atau opsi kerja paruh waktu. Ini membantu karyawan mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mengurangi stres yang disebabkan oleh tuntutan waktu yang ketat.

Apakah Ada SOP yang Mengatur Perihal Reward dan Punishment

Sepertinya ada aturan dan kebijakan di perusahaan Explore Wisata Organizer, namun aturan-aturan ini tidak dikomunikasikan secara langsung kepada karyawan melalui dokumen tertulis. Sebaliknya, semua kebijakan disampaikan secara lisan. Hal ini menyebabkan banyak karyawan yang merasa bingung dan kurang jelas tentang standar yang diharapkan dari mereka. Salah satu contoh adalah kebijakan mengenai gaji. Manajemen hanya memberitahu karyawan secara lisan bahwa ada kemungkinan untuk kenaikan gaji jika kinerja mereka terus bagus, Tanpa adanya aturan tertulis, karyawan tidak memiliki panduan yang jelas tentang apa yang sebenarnya diperlukan untuk mencapai kenaikan gaji tersebut.

Menurut (Suwartini dan Sumiyati 2021:111) Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, pasti membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat memperbaiki sistem komunikasi dan manajemen sumber daya manusia dengan

menetapkan aturan tertulis yang jelas dan transparan. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan adil, meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan, serta mengurangi ketidakpastian dan potensi konflik di tempat kerja.

Apa Dampak Dari Punishment dan Reward yang Terjadi Ketika Aturan Itu Di Tetapkan

Dampak yang karyawan rasakan dari adanya komunikasi mengenai kebijakan dan aturan perusahaan, meskipun banyak disampaikan secara lisan tanpa terkecuali bahwa peningkatan semangat dalam bekerja dan kesadaran yang lebih besar terhadap perkembangan seorang karyawan serta perusahaan. Mendapatkan informasi bahwa ada peluang kenaikan gaji jika kinerja terus bagus, membuat karyawan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Karyawan menjadi lebih fokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi pribadinya, serta lebih peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di perusahaan. Kesadaran ini juga membuat seorang karyawan lebih proaktif dalam mencari informasi terbaru tentang proyek-proyek yang sedang berjalan, kebijakan baru atau peluang-peluang yang bisa dimanfaatkan untuk berkontribusi lebih besar.

Kesimpulan

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan Explore Wisata Organizer menerapkan sistem reward dan recognition untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Reward berupa bonus finansial dan pengakuan non-finansial bertujuan untuk menghargai kontribusi karyawan, meskipun keterbatasan variasi penghargaan dapat mempengaruhi persepsi dan motivasi mereka. Sistem punishment seperti teguran langsung dan penundaan gaji digunakan untuk mengelola kinerja, namun ini juga harus diterapkan secara adil dan transparan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem reward dan recognition yang efektif tidak hanya meningkatkan bagi motivasi individu, tetapi juga pencapaian tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan holistik dalam mengelola kinerja, termasuk pemberian feedback yang konstruktif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja, loyalitas dan mengurangi turnover karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Agustina, Agustina, & Salmah, Ninin Non Ayu. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308–319.
- Akbar, Dwi Mochamad. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97–101.
- Amelia, Amelia. (2023). The Influence of Brand Awareness, Perceived Quality, Brand Association, Brand Loyalty and Price on Daihatsu Car Buying Decisions (Case Study at Daihatsu Pemalang Car Dealership). *Journal Research of Social Science*,

- Economics, and Management*, 3(1), 286–292.
- De Araujo, Florbela Monica, Sintaasih, Desak Ketut, & Riana, I. Gede. (2019). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(01).
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1(2), 215–252.
- Ginting, Hendy, & Febriansyah, Harry. (2020). Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSPQ) III omnibus survei faktor-faktor psikososial di tempat kerja. *Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group*.
- Gunawan, Ahmad, Sopandi, Edi, Pangestu, Muhammad Idham, & Assifah, Rachmah. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hafizh, Herman. (2021). *Strategi Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Kerja Karyawan Di Mashol Screen Printing*. IAIN Metro.
- Handayani, Fitri, Seniorita, Seniorita, Rizal, Samsul, & Abdullah, Irwan. (2022). Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *Indonesian Journal of Management Studies*, 1(1), 12–17.
- Hasibuan, Rahman. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Novia, Novia. (2021). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri*. Universitas Islam Riau.
- Nurhalizah, Siti, & Oktiani, Nurvi. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Octavia, Dini Hariani, & Budiono, Budiono. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Prasetya, N. Juni Eliana, Faizal, Moh, & Choirunnisak, Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Rahmanda, Faldian. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Manajemen*, 2(1), 54–68.
- Riza, Rizqy Aqidatur, & Mutiarni, Rita. (2022). Kinerja Karyawan Umkm Di Masa Pandemi Covid-19: Systematic Literature Review (Slr). *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.992>
- Safitri, D., Frianto. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya Febriani Selvia Devi Safitri 1 *, Agus Frianto 2 1,2. *Journal of Business and Innovation Management*, 4, 1–13.
- Siregar, Reza. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), 14–24.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan*

- Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Solikhah, Mar'atus, & Amelia, Amelia. (2022). Analisis CSF dan SWOT Studi Kasus: PT. Educational Development Consultant (EDC) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Teknologi Dan Bisnis (JETBIS)*, 1(3), 124–130.
- Stanley, & Remiasa, Marcus. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani, & Sarmawa, I. Wayan Gde. (2024). *TEORI DAN STUDI EMPIRIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sugiono, Edi, Efendi, Sugito, & Al-Afgani, Jamaluddin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718–734.
- Tristianingsih, Ratih, GS, Achmad Daengs, & Hidayat, Ramansyah. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Umam, Muhammad Khoirul, & Abdurokhim, Abdurokhim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PerusahUmam, M. K., & Abdurokhim, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Econom. Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009–3027.
- Yulianti, Alma. (2020). Core Self Evaluation pada Kinerja Karyawan Perusahaan X Kota Pekanbaru. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 16(2), 101–109. <https://doi.org/10.24014/jp.v16i2.10061>.

Copyright holder:

Silviani Agustin*, Galih Ega Budiman (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

