

Penerapan *Reward* Berhubungan dengan Kinerja Karyawan pada CV Makmur Kurnia Kasih Motor

Erick Setiawan Kartika¹, Danny Wahyudi Wibisono², dan Hartomy Akbar Basory³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Ma Chung
Jalan Villa Puncak Tidar N-01, Malang, Indonesia, 65151

Korespondensi: Danny wahyudi wibisono (dannywahyudi4@gmail.com)

Received: 24 Juli 2024 – *Revised:* 31 Agustus 2024 - *Accepted:* 05 Sept 2024 - *Published:* 10 Sept 2024

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di objek studi, yaitu CV Multi Kurnia Kasih (MKK) Motor. Studi ini menggunakan metode studi literatur yaitu pendekatan studi yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik studi dan wawancara untuk mengumpulkan data yang relevan, dan didukung juga dengan Studi kualitatif dengan pendekatan studi yang berfokus pada pemahaman fenomena sosial dan budaya dari perspektif partisipan. Metode ini mengumpulkan data non-numerik seperti wawancara, observasi, dan analisis teks untuk menggali makna, pengalaman, dan pandangan individu atau kelompok. Studi kualitatif bertujuan untuk menghasilkan wawasan mendalam dan kompleks tentang topik yang diteliti, sering kali melalui analisis tematik atau naratif. Permasalahan yang terjadi pada objek studi ialah penerapan *reward* yang kurang optimal dan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Hasil studi menunjukkan bahwa penerapan sistem *reward* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan. Namun, *reward* harus diimbangi dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang komprehensif, meliputi pelatihan, lingkungan kerja yang baik, dan gaya kepemimpinan yang inspiratif. Temuan ini sejalan dengan pandangan beberapa ahli yang menyatakan bahwa *reward* dan manajemen SDM yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Studi ini menyimpulkan bahwa penerapan *reward* yang tepat, didukung oleh manajemen SDM yang efektif, merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di MKK Motor.

Kata kunci: *reward*, kinerja karyawan, sumber daya manusia, studi literatur, kualitatif

Citation Format: Kartika, E.S., Wahyudi Wibisono, D., & Basory, H.A. (2024). Penerapan *Reward* Berhubungan dengan Kinerja Karyawan pada CV Makmur Kurnia Kasih Motor. *Prosiding SENAM 2024: Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis Universitas Ma Chung*. 4, 193-202. Malang: Ma Chung Press.

PENDAHULUAN

Di era modernisasi ini, persaingan dunia usaha semakin tinggi terlebih lagi pada dunia. Ragam usaha dipersaingkan dan kualitas kinerja karyawan ditinggikan guna pencapaian target usaha yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan SDM sebagai pengelola sistem. SDM yang kompeten dengan kinerja yang baik,

dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya SDM yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Reward adalah salah satu metode yang digunakan untuk memotivasi seseorang untuk meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat berupa ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Fitri *et al.* pada Tauwi (2023), *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan berbagai tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hasibuan pada Almaududi (2021), menyatakan berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan beberapa tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya menurut.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusiannya, salah satunya ialah pengakuan tingkat ketepatan dan kecepatan karyawan dalam bentuk penghargaan (*reward*). mengabaikan berbagai tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Mangkunegara pada Almaududi (2021), bahwa Kinerja simpulan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin pada Tauwi (2023), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusiannya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut.

CV Makmur Kurnia Kasih (MKK) didirikan oleh Juddianto Wibisono dan Ross Janto pada Tahun 2000 berdasarkan *hobby automotive* yang dilakukan sejak muda. Bengkel mobil ini telah berdiri kokoh di Kota Pasuruan selama bertahun-tahun, menyediakan berbagai layanan perbaikan dan perawatan kendaraan dengan standar tertinggi. Berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang memuaskan, MKK Motor dilengkapi dengan peralatan modern dan didukung oleh tim mekanik yang berpengalaman dan terlatih. Pada perusahaan ini mengutamakan kualitas dan kepuasan pelanggan. Bengkel menawarkan berbagai layanan, mulai dari perbaikan mesin, pengecekan dan penggantian suku cadang, hingga perawatan rutin. Instansi ini juga menyediakan layanan konsultasi untuk membantu pelanggan menjaga kinerja optimal kendaraan pelanggan.

MKK Motor belum menerapkan sistem *reward* yang optimal karena belum ada ketentuan minimal jumlah mobil yang harus diperbaiki untuk mendapatkan *reward*, meskipun bonus sudah diberikan kepada karyawan yang hadir penuh selama satu bulan. Menurut penulis dan peneliti sesuai dengan Menurut Thompson pada Indah (2019), menekankan bahwa *reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, ketika perusahaan ini mengalami peningkatan omset, *reward* sebaiknya disesuaikan dengan kondisi tersebut. Saat terjadi peningkatan omset, instansi ini memberikan bonus tambahan pada gaji karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka dalam mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, ketika omset mengalami penurunan, pemberian *reward* diharapkan dapat menjadi dorongan tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka demi memulihkan kondisi perusahaan. Penulis dan peneliti juga mengusulkan agar perusahaan memberikan bonus dalam bentuk produk yang dibutuhkan karyawan, seperti sembako atau berbagai barang lain yang diinginkan. Menurut Mangkunegara pada Juhanes (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai nilai kualitas dan nilai kuantitas atas pencapaian suatu tugas yang diselesaikan secara tepat yang diberikan oleh pimpinan. Pengertian kinerja merujuk pada hasil atau tingkat keberhasilan seseorang, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target tertentu. Hal ini diyakini dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan karena merasa diperhatikan dan dipenuhi kebutuhannya, sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja dan berkontribusi positif bagi perusahaan.

Selain itu, untuk lebih meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, penulis dan peneliti menyarankan adanya program liburan tahunan ke destinasi wisata bagi setiap karyawan. Program liburan ini dirancang sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan dedikasi karyawan sepanjang tahun. Dengan adanya liburan tahunan, karyawan dapat

memperoleh kesempatan untuk bersantai dan melepaskan penat dari rutinitas kerja sehari-hari. Menurut Rachmadinata & Ayuningtias, pada Pratama & Sukarno (2021), Kinerja *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Hal ini tidak hanya membantu dalam penyegaran fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk menikmati liburan bersama keluarga atau rekan kerja akan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik. Program ini diharapkan akan berdampak positif pada suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif, serta menciptakan hubungan yang lebih erat antara karyawan dan manajemen MKK Motor. Berdasarkan hal tersebut implementasi program liburan tahunan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut observasi lapangan dan wawancara terhadap pegawai dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu yang ditentukan, selain itu kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki. Pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, *reward* dan *punishment*, motivasi serta kepemimpinan yang dilakukan dalam organisasi.

METODE PELAKSANAAN

Menurut Danial & Warsiah pada Sihombing (2024), Metode *study literature* adalah pendekatan studi yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik studi. Studi ini menerapkan metode *study literature*, didukung juga oleh studi kualitatif adalah pendekatan studi yang berfokus pada pemahaman fenomena sosial dan budaya dari perspektif partisipan. Metode ini mengumpulkan data non-numerik seperti wawancara, observasi, dan analisis teks untuk menggali makna, pengalaman, dan pandangan individu atau kelompok. Studi kualitatif bertujuan untuk menghasilkan wawasan mendalam dan kompleks tentang topik yang diteliti,

sering kali melalui analisis tematik atau naratif. Menurut Wardani (2020), *study literature* ialah rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan menyimpan dan mengelola bahan untuk diteliti. Selain itu, studi ini juga dilakukan dengan proses wawancara untuk mendapatkan informasi mendalam dan perspektif langsung dari responden yang relevan dengan topik studi. Menurut Hofisi pada Seng (2020), Wawancara sebagai salah satu teknik pengumpulan data kualitatif telah sering digunakan untuk studi terkait manajemen konstruksi. Karakteristik dari teknik wawancara adalah eksplorasi mendalam dan observasi menyeluruh terhadap sebuah fenomena yang menjadi obyek studi. Wawancara paling umum melibatkan setidaknya dua orang atau satu orang sebagai pewawancara dan satu orang sebagai narasumber. Proses wawancara ini mencakup persiapan, pelaksanaan, dan analisis data yang diperoleh dari percakapan langsung dengan para ahli atau individu yang memiliki pengalaman terkait, sehingga memperkaya dan melengkapi temuan dari studi literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Kurnia Kasih (MKK) Motor, sebuah bengkel mobil di Kota Pasuruan yang telah lama beroperasi dengan standar tinggi dalam layanan perbaikan dan perawatan kendaraan. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen dan karyawan perusahaan ini serta analisis *study literature*, ditemukan beberapa temuan penting mengenai hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan. Jenis *Reward* yang dapat diterapkan: CV. MKK Motor diharapkan menerapkan sistem *reward* berupa penghargaan "*The Best Employee*" bagi karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik. *Reward* ini tidak hanya dalam bentuk finansial seperti bonus tetapi juga non-finansial, seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir.

Dari hasil wawancara, Peningkatan Kinerja sebagian besar karyawan menyatakan bahwa penghargaan tersebut dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kualitas kerja. Pegawai merasa diakui dan dihargai atas usaha dan kontribusi mereka, yang berdampak positif pada semangat kerja dan produktivitas. Berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja: selain *reward*, berbagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di MKK Motor meliputi pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen yang baik dan kepemimpinan yang efektif juga

berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Berikut merupakan tabel pencapaian dan target dari beberapa divisi antara lain, variasi, *body repair*, dan *maintenance service*.

Tabel 1. Pencapaian Target semua divisi pada tiga bulan

| Divisi | Bulan April | | Keterangan |
|----------------------------|-------------|--------|---|
| | Pencapaian | Target | |
| Variasi | 18 | 15 | Melebihi target karena bertepatan dengan Idul Fitri. |
| <i>Body Repair</i> | 19 | 15 | Melebihi target karena bertepatan dengan Idul Fitri. |
| <i>Maintenance Service</i> | 20 | 15 | Melebihi target karena bertepatan dengan Idul Fitri. |
| Divisi | Bulan Mei | | Keterangan |
| | Pencapaian | Target | |
| Variasi | 15 | 15 | Mencapai target karena lagi maraknya penggunaan lampu mobil. |
| <i>Body Repair</i> | 14 | 15 | Tidak mencapai target karena jarang <i>customer</i> yang melakukan pengecatan. |
| <i>Maintenance Service</i> | 16 | 15 | Melebihi target karena <i>customer</i> sering melakukan <i>service</i> rutin |
| Divisi | Bulan Juni | | Keterangan |
| | Pencapaian | Target | |
| Variasi | 15 | 15 | Mencapai target karena bertepatan dengan Idul Adha. |
| <i>Body Repair</i> | 9 | 15 | Tidak mencapai target karena banyak <i>customer</i> yang sudah memperbaiki di bulan sebelumnya. |
| <i>Maintenance Service</i> | 19 | 15 | Melebihi target karena <i>customer</i> yang melakukan <i>sporing</i> dan <i>balancing</i> . |

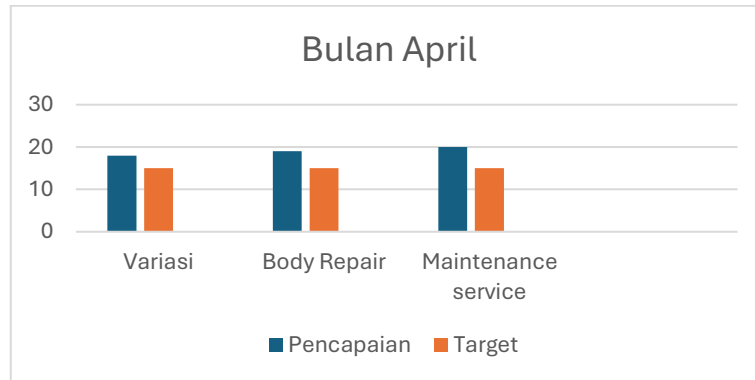
Sumber : data diolah penulis (2024)

Peran *reward* dalam mencapai tujuan organisasi, penghargaan yang diberikan oleh MKK Motor membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi bengkel.

Pembahasan

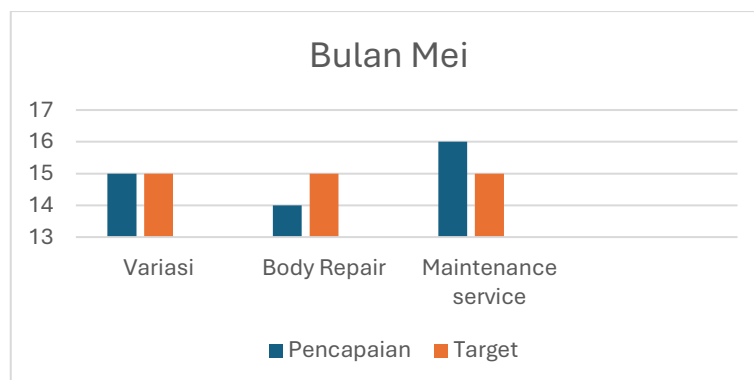
Pembahasan dalam studi ini dimulai dengan analisis data penjualan yang diperoleh dari MKK Motor untuk bulan April, seperti yang ditunjukkan dalam grafik. Data ini memberikan gambaran mengenai target penjualan dan pencapaian penjualan di tiga divisi utama: Variasi, *Body Repair*, dan *Maintenance Service*. Pada bulan April, divisi Variasi mencapai penjualan yang hampir mendekati target, menunjukkan kinerja yang cukup baik.

Divisi *Body Repair* juga menunjukkan hasil yang memuaskan dengan pencapaian penjualan yang melebihi target yang ditetapkan. Sementara itu, divisi *Maintenance Service* berhasil mencapai dan bahkan melampaui target penjualannya, menandakan bahwa divisi ini memiliki kinerja yang sangat baik.



Gambar 1. Pencapaian Target Bulan April
Sumber: Data diolah Penulis (2024)

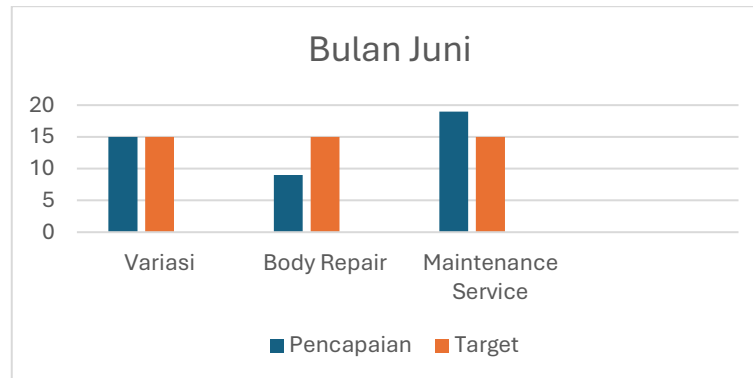
Pada bulan April untuk divisi Variasi mencapai 18 *customer*, *body Repair* mencapai 19 *customer* dan *Maintenance service* mencapai 20 *customer*, hal ini sesuai dengan *reward* sebagai motivator efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di CV MKK Motor. Sesuai dengan teori motivasi, *reward* yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Penghargaan finansial seperti bonus memberikan insentif langsung, sementara penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir memberikan motivasi jangka panjang dengan meningkatkan rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka.



Gambar 2. Pencapaian Target Bulan Mei
Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

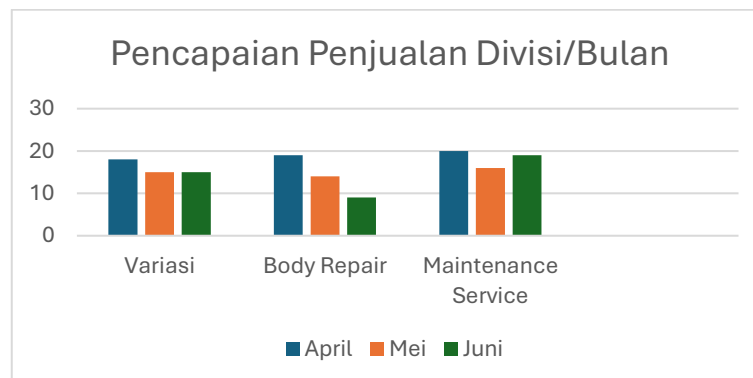
Untuk bulan Mei divisi Variasi tepat mencapai target dikarenakan lagi maraknya penggunaan variasi lampu mobil, pada divisi *Body Repair* tidak mencapai target dikarenakan jarang *customer* yang melakukan pengecatan, untuk divisi *Maintenance Service* melebihi

target, karena banyak *customer* yang melakukan service rutin. Selain *reward*, berbagai faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi individu sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perlu terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan kepemimpinan yang suportif juga penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal.



Gambar 3. Pencapaian Target Bulan Juni
Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Bulan Juni divisi variasi tepat mencapai target dikarenakan bertepatan dengan Idul Adha, untuk divisi *Body Repair* kurang dari target dikarenakan banyak *customer* yang sudah memperbaiki di bulan sebelumnya, untuk divisi *Maintenance Service* melebihi target dikarenakan banyak *customer* yang melakukan *sporing balancing* dan sebagainya. Sistem perusahaan yang efektif dalam memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan rencana pengembangan karir yang jelas juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya sistem *reward* yang baik, ditambah dengan lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif, kinerja karyawan di CV MKK Motor dapat terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan strategis organisasi.



Gambar 4. Pencapaian Target Semua Divisi
Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Studi ini menyimpulkan bahwa pemberian *reward* yang tepat dan sistematis dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada bulan April untuk divisi Variasi mencapai 18 *customer*, *Body Repair* mencapai 19 *customer* dan *Maintenance service* mencapai 20 *customer*, ketiga divisi melebihi target dikarenakan bertepatan dengan Idul Fitri. Untuk bulan Mei divisi Variasi tepat mencapai target dikarenakan maraknya penggunaan variasi lampu mobil, pada divisi *Body Repair* tidak mencapai target dikarenakan jarang *customer* yang melakukan pengecatan, untuk divisi *Maintenance Service* melebihi target, karena banyak *customer* yang melakukan *service* rutin. Namun, untuk bulan Juni divisi variasi tepat mencapai target dikarenakan bertepatan dengan Idul Adha, untuk divisi *Body Repair* kurang dari target dikarenakan banyak *customer* yang sudah memperbaiki di bulan sebelumnya, untuk divisi *Maintenance Service* melebihi target dikarenakan banyak *customer* yang melakukan *spooring balancing* dan sebagainya. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, *reward* harus diimbangi dengan pengelolaan SDM yang komprehensif, meliputi pelatihan, lingkungan kerja yang baik, dan gaya kepemimpinan yang inspiratif. Hal ini sejalan dengan pandangan Menurut Thompson pada Indah (2019) tentang pentingnya *reward* dan manajemen kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Studi ini menyatakan bahwa pemberian *reward* di CV Makmur Kurnia Kasih Motor memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward*, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, terbukti mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Selain *reward*, berbagai faktor seperti pengetahuan, keterampilan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sebagaimana, mengintegrasikan sistem *reward* yang baik dengan manajemen SDM yang komprehensif, diharapkan MKK Motor dapat mencapai tujuan strategis nya dengan lebih efektif dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Secara keseluruhan, studi ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen CV. Makmur Kurnia Kasih Motor tentang pentingnya pengelolaan sistem *reward* yang terintegrasi dengan manajemen SDM yang komprehensif. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang signifikan, perusahaan harus tidak hanya memberikan *reward* yang memadai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan pelatihan yang relevan, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang

inspiratif dan mendukung. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini secara efektif, diharapkan CV. Makmur Kurnia Kasih Motor dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efisien, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan. Studi ini juga menekankan pentingnya evaluasi dan penyesuaian terus-menerus terhadap kebijakan dan praktik SDM untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan dinamika bisnis dan kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S. (2021). Pengaruh intensif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mexicana. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(1), 96-102. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i1>
- Indah, P.P.A.P. (2019). Pengaruh sistem penghargaan (*reward*) terhadap kinerja trainee di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1). <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Juhanes, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(6), 27-41. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i6.5127>
- Seng, H. (2020). Investigasi teknik wawancara dalam studi kualitatif manajemen konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(03), 284-293. <https://doi.org/10.5614/jts.2020.27.3.10>
- Sihombing, R. (2024). Urgensi pendidikan kewarganegaraan dan Pancasila dalam semangat nasionalisme generasi muda di era milenial. *Jurnal Bisnis Teknologi dan Inovasi*, 11(1). <https://doi.org/10.36706/jbti.v11i1.18>
- Tauwi, T. (2023). Pengaruh kompensasi, *reward*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pengelolaan kelapa sawit PT Tani Prima Makmur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(3), 67-78. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i2.19>



© 2024 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).