

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUKA FAJAR SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2024**

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUKA FAJAR SOLOK

AIDIL YUNDRA

NPM : 191000461201074

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
FAKULTAS EKONOMI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok dengan sampel 71 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Sistem Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $3,963 > 1,995$ dalam nilai tingkat signifikansi, $0,000 < 0,05$. Jadi bisa diartikan bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $4,111 > 1,995$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Sistem Penghargaan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan $f^{\text{hitung}} 166,177 > f^{\text{tabel}} 3,13$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000$ dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh $0,830$ atau 83% dan 17% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Sistem Penghargaan, Motivasi, Kinerja Karyawan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu yang ada. Sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan sumbangan yang terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus dipuaskan agar mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diembannya agar kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Jika karyawan tidak puas mereka bisa pindah atau menarik diri atau keluar dari organisasi maka akan terjadi kacau, (Siahaan and Bahri 2019).

Perkembangan dunia industri diseluruh dunia dan Indonesia khususnya banyak mengalami kemajuan. Hal tersebut dapat tercermin dari jumlah pelaku industri yang terus meningkat, banyaknya jenis industri yang berdiri, dan tingginya tingkat persaingan diantara perusahaan-perusahaan industri. Persaingan nyata antar perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dapat dilihat dalam penawaran produk (barang/jasa) agar diminati konsumen, sehingga dapat meningkatkan hasil penjualan perusahaan. Diantara perusahaan-perusahaan industri yang bersaing tersebut, termasuk didalamnya kelompok perusahaan yang bergerak dibidang industri kendaraan bermotor (otomotif). Perkembangan industri otomotif di Indonesia sendiri terus mengalami peningkatan yang berarti. Perkembangan dunia industri tersebut dapat dilihat dengan bermunculannya merek-merek baru dalam dunia industri tersebut. Untuk itu kendaraan (mobil)

yang kita pakai wajib senantiasa dalam kondisi baik. Supaya kendaraan senantiasa dalam kondisi baik sehingga diperlukan perawatan serta servis berkala. Pembelian kendaraan pribadi seperti mobil, harus dirawat dengan baik agar tahan lama dan tidak mudah rusak agar tidak membahayakan si pengendara. Industri yang bergerak dibidang jasa (bengkel mobil) ikut hadapi persaingan, dimana mereka sering berupaya membagikan keunggulan-keunggulan dalam bermacam metode untuk sesuatu mutu jasa serta kepuasan yang baik untuk konsumen, (Sari, Mulyani, and Jaya 2021).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, (Wahyudi 2019).

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya diantaranya adalah penghargaan dan motivasi. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi, (Wahyudi 2019).

Penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri karyawan. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (*reward*) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya, (Ferdinand and Satibi 2021).

Selain masalah penghargaan, pemberian motivasi juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Adapun bentuk motivasi yang diberikan oleh pihak PT

Suka Fajar Solok dalam memotivasi karyawannya dengan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan, ada tunjangan dan bonus bagi karyawan dengan kinerja yang bagus.

PT Suka Fajar Solok adalah distributor resmi kendaraan bermotor roda empat merek Mitsubishi yang bergerak dalam bidang memasarkan mobil, melayani dan memenuhi kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran merek Mitsubishi, seperti pusat perbengkelan dan penjualan suku cadang asli.. Pada masa sekarang ini selain PT Suka Fajar banyak perusahaan industri dan bengkel mobil yang bermunculan. Otomatis bisnis dalam bidang otomotif menjadi banyak pesaing. Adanya persaingan seperti ini, setiap bengkel pun berusaha memberikan pelayanan yang terbaik agar pelanggan selalu berdatangan dan selalu puas dengan pelayanan yang diberikan. Persaingan yang ketat menyebabkan pihak bengkel PT. Suka Fajar Solok harus bisa memelihara ataupun meningkatkan mutu jasanya agar perusahaan bisa bertahan di tengah persaingan sehingga konsumen senantiasa memakai jasa. Meningkatkan mutu tentunya memerlukan SDM yang berkualitas untuk perkembangan perusahaan. SDM yang berkualitas dapat dilakukan dari peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi dilapangan mengenai permasalahan penghargaan dan motivasi kerja diantaranya adalah kurangnya apresiasi yang diberikan oleh PT Suka Fajar Solok kepada karyawannya, seperti karyawan yang mencapai target kerja belum mendapatkan bonus yang dijanjikan, selain itu penerimaan bonus atas pencapaian kinerja terkadang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan dan adapula rasa ketidakadilan yang membuat beberapa karyawan merasa belum mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan uraian masalah diatas penulis tertarik mengambil judul dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan dan pengakuan pada kinerja karyawan PT Suka Fajar Solok. Oleh karena itu penelitian berjudul **Pengaruh Sistem Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok?
3. Apakah Sistem Penghargaan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan masalah yang akan diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka manfaat penulisan yang akan diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sarana dan acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan serta dapat diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
- b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberi manfaat bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan dibidang keahlian dan pelayanan terhadap kualitas

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada PT Suka Fajar Solok untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja kerja karyawan melalui Sistem Penghargaan dan Motivasi pada PT Suka Fajar Solok sehingga dapat mengembangkan usaha dan sebagai evaluasi perusahaan.

3. Bagi Akademik

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan serta perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai garis besar. Adapun sistematika proposal ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang hal yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang tinjauan pustaka yang memaparkan teori tentang Kinerja Karyawan (Y), Sistem Penghargaan (X_1), Motivasi (X_2), penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini, kerangka konseptual penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang meliputi objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian; jenis dan sumber data; populasi dan sampel; teknik pengumpulan data; variabel penelitian, definisi operasional, indikator, dan skala pengukuran; serta teknik analisis data yang digunakan untuk pengolahan data yang diperoleh dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden penelitian, dan penyajian data yang diperoleh dari hasil penelitian yang selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran atas permasalahan yang diteliti



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Sistem Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Sistem Penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dimana adanya Sistem Penghargaan yang diberikan kepada karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.
2. Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dimana dengan adanya Motivasi yang tinggi yang diberikan perusahaan maka hal ini akan memacu semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja.
3. Secara simultan Sistem Penghargaan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. nilai r^2 yang dihasilkan sebesar 0,830 menjelaskan bahwa Sistem Penghargaan dan Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 83% dan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Resiko Kerja.
4. Variabel reward Sistem Penghargaan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Solok. Dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan, maka hal ini akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan dari hasil penelitian yang telah disimpulkan adalah :

1. Disarankan kepada manajemen PT Suka Fajar Solok dalam memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yang mampu mencapai target dengan memberikan gaji dan bonus yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
2. Disarankan juga kepada manajemen PT Suka Fajar Solok agar dapat selalu memotivasi karyawan didalam bekerja, terutama didalam mendorong kebutuhan aktualisasi karyawan untuk mencapai setiap tujuan kerja yang diharapkan untuk mendapatkan karir yang lebih baik di perusahaan.
3. Untuk kinerja, disarankan baik kepada pihak PT Suka Fajar Solok dan karyawan agar selalu mampu bekerja dengan baik, terutama didalam membangun kerja sama yang dapat menjadi kunci dalam peningkatan kinerja yang diharapkan.
4. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini, dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rudi, and Aditya Pratama. 2021. "Faktor Manajemen Profesional:Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(5):699–709. doi: 10.31933/jimt.v2i5.594.
- Ainanur, and Tirtayasa Satria. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):1–14. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.
- Amir Supriadi, Dewi, Rahma, and Nono Hardinoto Mahmudin. 2019. "Kumbara, Hengki." *Indonesia Sport* 2(1):28–36.
- De Araujo, Florbela Monica, Desak Ketut Sintaasih, and I. Gede Riana. 2019. "Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 1:41. doi: 10.24843/eeb.2019.v08.i01.p03.
- Assagaf, Shannon Cecilia Y., and Lucky OH Dotulong. 2015. "Pengaruh Disiplin, Motivasi, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado." *Jurnal EMBA* 3(2):639–49.
- Astuti, Wheni Indi. 2021. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PDAM Kabupaten Magelang)." *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen* 5(1):22.
- Budiarso, Ellene Pricillia, and Suwignyo Widagdo. 2022. "Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember." *Jakuma : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan* 2(2):31–46. doi: 10.31967/jakuma.v2i2.520.
- David Ahmad Yani. 2021. "Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa." *Jurnal Manahemen Dan Bisnis* 11(2):77–90.
- Dila, and Rasidah Nasrah Afni Yeni. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektifitas Pelayanan Di Dinas Pendidikan Kota

- Solok.” 7:21679–84.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13(1):1–13.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.” *Jurnal Humaniora* 4(1):15–33.
- Ferdinand, Novinky, and Ahmad Satibi. 2021. “Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket.” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan* 2(1):30–37. doi: 10.51805/jmbk.v2i1.31.
- Indah, Putu Panca Adi Pratiwi, Putu Indah Rahmawati, and Nyoman Dini Andiani. 2019. “Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali.” *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata* 2(1):41. doi: 10.23887/jmpp.v2i1.22087.
- Indriyani, Meri. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.”
- Irmayanthi, Ni Putu Pratiwi, and Ida Bagus Ketut Surya. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(4):1572. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p17.
- Jasman, Hasibuan Saripuddin, and Silvya Beby. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* 2(1):134–47.
- Listyarini, Winny, Darwin Lie, Efendi, Sisca. 2018. “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV SINCO JAYA ABADI PEMATANGSIANTAR.” 4(1):32–39.
- Maytari, M. E., T. Lubis, and A. Hardian. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai.” *Jurnal Bisnis ...* 205–14.
- Miza Maiyanti, Afni Yeni, Arfimasri. 2023. “Pengaruh Pengalaman Kerja ,

- Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.” 1(3).
- Nirwana, Ida, and Afni Yeni. 2023. “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto.” *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2(1):177–83.
- Prasetyo, Eko, Farid Riadi, Nenny Rinawati, and Retno Resawati. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Acman: Accounting and Management Journal* 1(2):61–66. doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- Pratama, Ilham Wahyu, and Gendut Sukarno. 2021. “Analisis Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.” *Jurnal STEI Ekonomi* 30(02):20–32. doi: 10.36406/jemi.v30i02.460.
- Rahmat. 2022. “Tesis Pengaruh Leadership Style Terhadap Intention To Stay Pegawai Melalui Workplace Wellbeing Dan Employee Recognition Sebagai Variable Moderasi the Effect of Leadership Style on Employee’S Intention To Stay Through Workplace Wellbeing and Employee Recog.” 1–45.
- Randi Apri Doni, Juita Sukraini, Siska Yulia Defitri, Afni Yeni, Nurhayati. 2021. “Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Sistem Pengendalian Internal Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.” 5(2):194–208.
- Rolos, J., S. Sambul, and W. Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(004):19–27.
- Rosmaina, and Tanjung Hasrudy. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):1–15. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- Rusilowati, Umi. 2020. “Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Selama Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Yang Bergerak Di Sektor Formal Di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 4(2):481–91.
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, and Rifanto Ridawan. 2019. “MANAJEMEN SUMBER

DAYA MANUSIA.” 2:5–10.

Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang.” *Among Makarti* 11(1):28–50. doi: 10.52353/ama.v11i1.160.

Sandu, Ali S. 2019. *Dasar Metodologi Penelitian*.

Sari, Desi Permata, Sitti Rizki Mulyani, and Darma Syahrullah Eka Jaya. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok.” *Jurnal Ekobistek* 8(1):117–23. doi: 10.35134/ekobistek.v8i1.23.

Shinta Ramadanis, Netti Indrawati, Afni Yeni. 2023. “Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.” *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3(1):99–109.

Siahaan, Syalimono, and Syaiful Bahri. 2019. “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):16–30. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.

Sinollah, Sinollah, and Hermawanto Hermawanto. 2020. “Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja.” *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 5(1):1–22. doi: 10.36636/dialektika.v5i1.408.

Siregar, Firmauli Valentina, and Kartini Harahap. 2023. “The Influence of Organizational Learning , Job Stress , and Employee Recognition on Employee Performance at PT . Socfindo Tanah Gambus Gardens Pengaruh Pembelajaran Organisasi , Stres Kerja , Dan Employee Recognition Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . SOCF.” 2(10):2599–2610.

Sugiyono, D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.

Sutanjar, Tatan, and Oyon Saryono. 2019. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal of Management Review* 3(2):321–25.

Tamara, Siska, Hariyanto Heru, and Listyo Yuwanto. 2019. “Hubungan Antara Pengakuan Dan Pemberdayaan Karyawan Dengan Motivasi Berprestasi Pada

- Karyawan PT X Jombang Siska.” *Calyptra* 7(2):1–12.
- Wahyudi, Mr. 2019. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 2(3):351–60. doi: 10.37481/sjr.v2i3.84.
- Wardha, Cinanti Bintang. 2020. “Pengaruh Penerapan Total Quality Management Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Wicaksana.” 2507(February):1–9.
- Widodo Zandra, Adiyani Rini &. Katili Andi. 2021. “STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI KREATIF BERBASIS SABLON DALAM PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN DI ZEE.SCREENPRINTING.” 85–92.
- Yelvita, Feby Sri. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Pengakuan Dan Komitmen Normaif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(8.5.2017):2003–5.
- Yulianti, Vista, Benny Oktaviano, and Desi Ristanti. 2022. “Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pelita Bangsa.” *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa* 7(01):60–74. doi: 10.37366/akubis.v7i01.436.
- Z, Muhammad Shaleh, and Yuliana Yuliana. 2020. “Pengaruh Pengakuan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Makassar.” *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)* 2(1):47–57. doi: 10.47354/mjo.v2i1.178.