

## PENGARUH PROGRAM *REWARD* DAN *RECOGNITION*, SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL DI BCA KCU VETERAN SURABAYA

Renatha Dewi Puspita Sari<sup>1</sup>, Kridha Hery Gunawan<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[12s225.renatha@gmail.com](mailto:12s225.renatha@gmail.com)<sup>1</sup>, [krido@untag-sby.ac.id](mailto:krido@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*A research team at BCA KCU Veterans Company in Surabaya conducted a study to determine how employee happiness and their participation in recognition and reward programs affect their productivity at work. By sending a survey to 66 workers in the business sector, this study applied quantitative survey stages. Multiple linear regression evaluation was performed on the collected data. Workplace performance was the dependent variable, while factors such as salary, appreciation, and overall job satisfaction were the independent variables. The findings revealed that all three independent variables simultaneously impact employee productivity. Salary, benefits, bonuses, and incentives serve to motivate employees to work harder. Employees feel psychologically motivated when their efforts and achievements are recognized through awards. Job satisfaction makes people more dedicated and efficient. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.629 indicates that factors other than recognition, appreciation, and job satisfaction influence the remaining variation in employee performance, accounting for 62.9%. To motivate employees to perform at their best, this study highlights the importance of implementing efficient recognition and appreciation programs and creating a work environment that supports job satisfaction.*

**Keywords** : *Job Satisfaction, Recognition, Reward*

### **ABSTRAK**

Tim peneliti di BCA KCU Veterans Company di Surabaya melakukan penelitian untuk menentukan bagaimana kebahagiaan karyawan dan partisipasi mereka dalam program pengakuan dan penghargaan memengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja. Dengan mengirimkan survei kepada 66 pekerja di sektor bisnis, kajian ini menerapkan tahapan survei kuantitatif. Evaluasi regresi linier berganda dilakukan

### **Article history**

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no  
80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

**Copyright** : author

**Publish by** : musytari



This work is licensed  
under a [creative  
commons attribution-  
noncommercial 4.0  
international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

pada data yang terkumpul. Kinerja di tempat kerja merupakan variabel dependen, sedangkan faktor-faktor seperti gaji, apresiasi, dan kebahagiaan kerja secara keseluruhan merupakan variabel independen. Temuan memperlihatkan jika ketiga variabel independen tersebut secara serempak memberi dampak produktivitas karyawan. Gaji, tunjangan, bonus, dan insentif berfungsi untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Karyawan merasa termotivasi secara psikologis ketika usaha dan prestasi mereka diakui melalui penghargaan. Kebahagiaan di tempat kerja membuat orang lebih dedikasi dan efisien. Capaian uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0,629 memperlihatkan jika faktor-faktor selain penghargaan, pengakuan, dan kepuasan kerja mempengaruhi sisa variasi dalam kinerja karyawan, yang mencapai 62,9%. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja sebaik mungkin, studi ini menyoroti pentingnya melaksanakan program penghargaan dan pengakuan yang efisien serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja.

**Kata kunci :** Penghargaan, Pengakuan, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Subbidang dari manajemen umum, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada pengawasan karyawan dalam suatu organisasi. Keberadaannya dianggap sangat vital karena manusia berperan sebagai penggerak utama dalam keseluruhan kegiatan manajerial (Hidayat & Anwar, 2023). Salah satu definisi manajemen pegawai yaitu tahapan yang dilaksanakan oleh suatu badan usaha guna merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan tenaga kerja dan karyawannya.

Karyawan yaitu aset krusial bagi keberhasilan operasional badan usaha dan memegang peranan strategis dalam kegiatan operasional perusahaan, begitu pula dalam industri perbankan yang menuntut kualitas pelayanan dan efisiensi. Kinerja karyawan merupakan indikator utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas dan efisiensi kerja. Pada kenyataannya, pemaksimalan performa bukan hanya ditopang pada kemampuan teknis namun juga disebabkan oleh berbagai unsur psikologis dan organisasi seperti kepuasan kerja, penghargaan dan pengakuan atas kontribusi individu (Pangestu et al., 2022; Zuraida, 2020). Akibatnya, organisasi butuh menciptakan sistem manajemen kepegawaian yang secara terus menerus mendukung motivasi dan komitmen karyawan.

*Reward* dan *recognition* merupakan strategi penting untuk mendorong perilaku kerja yang produktif. Reward mencakup imbalan finansial (misalnya upah, imbalan ekstra, dan imbalan non-

gaji) dan bentuk apresiasi non-uang(misalnya fasilitas kerja), yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan penghargaan atas kontribusi mereka (Annurshadiq et al., 2020; Agustin & Budiman, 2024). Sementara itu, recognition lebih bersifat simbolis dan emosional, seperti pujian atau penghargaan atas dedikasi dan prestasi kerja, yang telah terbukti dapat meningkatkan keterlibatan emosional dan loyalitas karyawan (Yulianti, 2020). Himawan et al. (2024) menemukan bahwa memberikan penghargaan berupa pujian dan hadiah kepada karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan mereka di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam hal metode untuk menganalisis hubungan antara reward, recognition, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif atau tidak meneliti variabel-variabel tersebut secara simultan (Tritisari, 2024; Haning et al., 2024). Dalam hal ini, penelitian ini menambah pengetahuan yang sudah ada dengan menyelidiki hubungan kausal antara tiga variabel independen yang disebutkan di atas dan produktivitas pekerja melalui penerapan analisis regresi linier. Kajian ini dimaksudkan dapat menanamkan wawasan empiris secara rinci melalui pelaksanaan studi kasus di Bank BCA KCU Veteran Surabaya, sebuah lembaga perbankan yang menuntut tingkat produktivitas karyawan yang tinggi.

Capaian dari kajian ini yaitu untuk mengenali cakupan pelaksanaan program reward dan recognition, serta kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BCA KCU Veteran Surabaya. Penelitian ini didasarkan pada model konseptual yang mendalilkan bahwa reward dan recognition merupakan rangsangan eksternal yang meningkatkan kepuasan kerja sebagai faktor psikologis internal, yang pada gilirannya memberikan kontribusi terhadap kinerja (Armstrong, 2008). Selain menambah pengetahuan yang sudah ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi perbankan, penelitian ini juga diharapkan memiliki implikasi praktis yang penting bagi para pemimpin bisnis dalam merumuskan strategi sumber daya manusia.

## ***Reward***

Menurut Anurshadiq et al. (2020), penghargaan adalah cara bagi organisasi untuk menunjukkan apresiasi dan memberikan kompensasi kepada karyawan atas kerja keras, prestasi, dan kontribusi mereka. Berikut ini adalah komponen-komponen penghargaan, menurut Anurshadiq et al. (2020):

1. Gaji atau upah
2. Insentif tetap
3. Imbalan tambahan

## ***Recognition***

Menurut Agustin serta Budiman (2024), ketika karyawan diakui atas prestasi dan kontribusi berharga mereka, hal itu menunjukkan apresiasi terhadap mereka. Recognition lebih berfokus pada penghargaan non-moneter, yaitu mengakui kontribusi dan prestasi karyawan. Berikut aspek-aspek yang terdiri dari:

1. The personal dimension
2. The achievement dimension
3. The work performance dimension
4. The job dedication dimension

## Kepuasan Kerja

Menurut Zuraida (2020), tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka terhadap posisi mereka saat ini. Berikut adalah aspek-aspek kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Zuraida (2020):

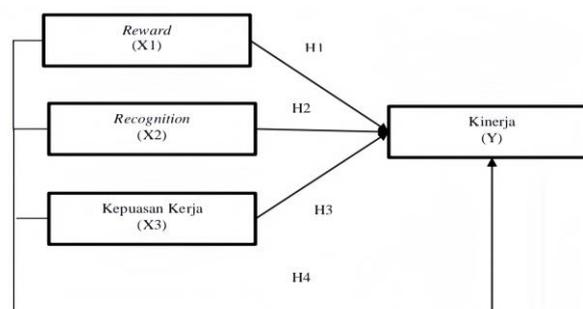
1. Psikologis
2. Fisik
3. Finansial
4. Sosial

## Kinerja Karyawan

Menurut Revita (2023), ketika karyawan bekerja pada proyek yang langsung terkait dengan tujuan strategis organisasi, berdampak pada kepuasan pelanggan, dan membantu pertumbuhan ekonomi, kinerja mereka meningkat. Menurut Revita (2023), berikut adalah faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan:

1. Hasil kerja
2. Kedisiplinan
3. Tanggung jawab

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

1. H1: Staf operasional di BCA KCU Veterans menerima umpan balik yang signifikan mengenai kinerja mereka melalui Program Penghargaan.
2. H2: Di BCA KCU Veteran, kinerja staf operasional sangat dipengaruhi oleh Program Penghargaan.
3. H3: Tingkat kepuasan kerja anggota staf operasional memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas mereka di BCA KCU Veteran.
4. H4: Staf operasional berpengalaman di BCA KCU sangat terpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja dan Program Penghargaan dan Pengakuan.

## METODE PENELITIAN

Capaian dari kajian kuantitatif ini yaitu untuk memberikan gambaran tentang bagaimana faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan sistem penghargaan dan pengakuan mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Penelitian dilakukan di BCA KCU Veteran Surabaya selama satu bulan, meliputi tahap pengumpulan data dan analisis.

Setiap dari 66 orang yang bekerja di bidang operasional dianggap sebagai bagian dari populasi studi ini. Studi ini menggunakan teknik sampling yang dikenal sebagai sampling purposif. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah survei online. Semua variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Informasi yang digunakan diperoleh dari kombinasi data asli yang dihimpun lewat survei serta data tidak langsung yang diperoleh dari white paper dan publikasi akademik. Hasil dikumpulkan melalui penggunaan survei online dan survei langsung. Untuk mengukur baik efek parsial maupun efek simultan antara variabel-variabel, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Memilih metode ini karena mencari ringkasan berbasis data tentang hubungan antara penguatan positif dan pujian, kepuasan dalam pekerjaan, dan output di tempat kerja.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-table	r-hitung	Keterangan
<i>Reward</i>	X1_1	0.242	0.673	Valid
	X1_2	0.242	0.621	Valid
	X1_3	0.242	0.629	Valid
<i>Recognition</i>	X2_1	0.242	0.798	Valid
	X2_2	0.242	0.736	Valid
	X2_3	0.242	0.773	Valid
	X2_4	0.242	0.742	Valid
Kepuasan Kerja	X3_1	0.242	0.822	Valid
	X3_2	0.242	0.829	Valid
	X3_3	0.242	0.781	Valid
	X3_4	0.242	0.720	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.242	0.738	Valid
	Y2	0.242	0.739	Valid
	Y3	0.242	0.756	Valid

Rangkuman data berikut menampilkan capaian uji validitas; semua poin dalam variabel-variabel berikut: Reward (X1), Recognition (X2), Job Satisfaction (X3), dan Employee Performance (Y). Nilai r yang dihitung untuk item-item ini lebih tinggi daripada nilai r dalam tabel, yakni 0,242. Kasus ini memperlihatkan jika setiap pernyataan yang dikerjakan pada survei tersebut dapat dibenarkan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				Keterangan
Variabel	Nilai Kritis	<i>Number of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	
<i>Reward</i> (X1)	0,6	3	0,957	Reliabel
<i>Recognition</i> (X2)	0,6	4	0,889	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,6	4	0,861	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	3	0,913	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas yang diperlihatkan pada tabel tersebut, jelas jika semua variabel dalam studi ini Reward (X1), Recognition (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) mengandung skor Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,6, dengan masing-masing mendekati atau melebihi 0,85. Hal ini memperlihatkan jika instrumen kajian secara keseluruhan mempunyai level ketetapan internal yang kuat.

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal	Mean	.0907537
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.14192805
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.075
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Mengacu data dalam tabel, uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan skor Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,200, yang lebih tinggi dari skala signifikansi 0,05. Jika data residu belum mengikuti distribusi wajar, maka mengindikasikan yang ada belum cukup kuat guna menentang hipotesis tidak bernilai ( $H_0$ ).

### Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	.790	1.266
	Recognition	.320	3.121
	Kepuasan Kerja	.320	3.121

Dari tabel data tersebut, setiap skor toleransi lebih tinggi dari 0,10, serta setiap skor VIF lebih rendah dari 10. Jika angka-angka ini tetap berlaku, maka variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinieritas. Dengan demikian, belum ada hubungan linier yang kuat antara variabel independen, dan masing-masing dari mereka mengandung kumpulan data yang unik.

### Hasil Uji Heteroskedasitas

Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	1.543	1.710	.370
	Recognition	.138	.124	.268
	Kepuasan Kerja	-.157	.142	.276
	Reward	.034	.116	.773
a. Dependent Variable: ABS				

Ketiga variabel independen Reward (0.773), Recognition (0.268), dan Kepuasan Kerja (0.276) mempunyai skor signifikansi (Sig.) lebih tinggi dari 0.05, sesuai dengan capaian uji yang ditunjukkan dalam tabel. Atas dasar ini, dapat dinyatakan jika belum ada signifikansi statistik di antara variabel independen serta skor residu absolut.

### Analisis Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.176	1.182		1.840	.071
	Reward	.162	.080	.166	2.010	.049
	Recognition	-.257	.085	-.390	-3.005	.004
	Kepuasan Kerja	.777	.099	1.024	7.886	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil regresi berikut dapat diraih dari data yang ditampilkan dalam tabel:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.176 + 0.162X_1 + -0,257X_2 + 0.777 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
- A = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = *Reward*
- X<sub>2</sub> = *Recognition*
- X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja
- E = Variabel lain yang tidak diteliti

Dari data dalam tabel, bisa dihasilkan simpulan berikut:

1. Konstanta (a = 2,176)

Nilai konstanta artinya apabila variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dikesampingkan atau hasilnya nihil, jadi nilai dasar dari Y tetap ada sebesar 2,176.

2. Koefisien *Reward* (b<sub>1</sub> = 0,162)

Arah positif untuk X<sub>1</sub> ditunjukkan oleh koefisiennya sebesar 0,162, yang menunjukkan jika tiap tiap kemajuan sejumlah 1 unit pada X<sub>1</sub> akan menimbulkan lonjakan sejumlah 0,162 unit pada Y.

3. Koefisien *Recognition* (b<sub>2</sub> = -0,257)

Arah positif untuk X<sub>2</sub> ditunjukkan oleh koefisiennya sebesar 0,257, yang berarti bahwa Y akan meningkat sebesar 0,257 unit untuk setiap peningkatan 1 unit pada X<sub>2</sub>.

4. Koefisien Kepuasan Kerja (b<sub>3</sub> = 0,777)

Karena X<sub>3</sub> memiliki distribusi positif (koefisien = 0,777), kita dapat menyimpulkan bahwa lonjakan sejumlah 1 unit pada X<sub>3</sub> akan menimbulkan lonjakan sejumlah 0,777 unit pada Y.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816a	.665	.649	.965
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Reward, Recognition				

R kuadrat = 0,665, atau 66,5%, berdasarkan data tabel tersebut; kondisi ini memperlihatkan jika tiga variabel independen *Reward*, *Recognition*, dan Kepuasan Kerja menjelaskan 66,5% varians pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel lain dalam model menjelaskan sisanya sebesar 33,5%.

### Hasil Uji T

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	1.182		1.840	.071
	<i>Reward</i>	.162	.080	.166	2.010	.049
	<i>Recognition</i>	-.257	.085	-.390	-3.005	.004
	Kepuasan Kerja	.777	.099	1.024	7.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu capaian tabel tersebut, didapatkan bahwa:

1. Performa karyawan terdampak secara tidak negatif dan nyata oleh variabel *Reward*, sebagaimana ditunjukkan oleh skor signifikansi  $0,049 < 0,05$  dan skor t sejumlah 2,010.
2. *Recognition* memiliki dampak yang signifikan dan buruk pada Performa Karyawan, sebagaimana yang diperlihatkan oleh skor signifikansi  $0,004 < 0,05$  dan skor t -3,005.
3. Menurut hasil data, Kepuasan Kerja secara signifikan memberi dampak Kinerja Karyawan dengan positif ( $p < 0,05$ ) dan didukung oleh nilai t sebesar 7,886.

### Hasil Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.841	3	38.280	41.076	.000b
	Residual	57.780	62	.932		
	Total	172.621	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Reward, Recognition

Skor uji F yang dikalkulasi sejumlah 41,076 serta skor signifikansi sejumlah 0,000 sangat rendah dari taraf signifikansi 0,05 ditampilkan dalam tabel tersebut sebagai capaian uji ANOVA. Variabel dependen secara signifikan dipengaruhi oleh semua variabel independen secara bersamaan, seperti yang dikonfirmasi oleh hasil ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Program Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional BCA KCU Veteran Surabaya**

Kinerja staf operasional di BCA KCU Veteran secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh program insentif, menurut capaian uji t. Memiliki skor t sejumlah 2.010 dan taraf signifikansi 0.049, program insentif tampaknya memiliki potensi untuk secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Program Recognition Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional BCA KCU Veteran Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, program *recognition* menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional BCA KCU Veteran. Korelasi yang semakin kuat antara implementasi program *recognition* saat ini dan penurunan performa karyawan disarankan oleh skor signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ) dan skor t sejumlah -3,005.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional BCA KCU Veteran Surabaya**

Capaian uji regresi memperlihatkan jika karyawan operasional di BCA KCU yang merupakan karyawan senior melaporkan relasi yang sangat baik dan secara numerik signifikan di antara kebahagiaan karyawan serta produktivitas. Nilai t sebesar 7,886, yang tertinggi di antara semua variabel independen, dan skor signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) memperlihatkan kondisi ini. Performa karyawan memiliki korelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja, sebagaimana diperlihatkan lewat koefisien regresi sejumlah 0.777. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka merupakan komponen kritis yang secara signifikan mempengaruhi output mereka dalam lingkungan bisnis.

### **Pengaruh Program Reward dan Recognition, serta Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional BCA KCU Veteran Surabaya**

Mengacu hasil analisis regresi, kinerja operasional BCA KCU Veterans secara signifikan dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu reward, pengakuan, dan kepuasan kerja, secara serentak. Tabel data 4.12 menampilkan capaian uji F, yang memperlihatkan jika ketiga variabel independen tersebut berdampak signifikan berkontribusi pada lonjakan kinerja. Nilai F adalah 41,076 dan tingkat signifikansi adalah 0,000, dalam skala kecil dari 0,05. Bahkan, skor R Kuadrat sejumlah 0,665

menunjukkan jika ketiga variabel itu secara serentak menguraikan 66,5% variasi dalam performa karyawan, sisa dari itu terpengaruh oleh aspek yang belum dipertimbangkan pada kajian ini.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan jika reward dan kebahagiaan kerja memberi dampak baik dan signifikan pada kinerja karyawan segmen operasional di BCA KCU Veteran, sedangkan recognition memiliki pengaruh negatif namun signifikan. Reward dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif mampu meningkatkan motivasi dan performa kerja, sementara penerapan recognition masih perlu diperbaiki agar lebih berdampak. Dalam hal komponen psikologis, sosial, finansial, dan lingkungan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja di tempat kerja, kepuasan kerja menonjol di atas yang lain. Ketiga faktor ini bekerja secara sinergis untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala dan berupaya untuk membuat sistem penghargaan mereka lebih berkelanjutan, terutama dalam hal pengakuan yang adil dan konsisten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*. 2(2). 392-401.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4(2). DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>.
- Annurusshadiq., Rosita, S., Lubis, T. A (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.
- 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>.
- Zuraida. (2020). Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatarbelakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*. 14(2). 71-82.
- Himawan, F. A. F., Ningtias, M. P., Tammami, N., Prima, S. Arfian. (2024). Dampak Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*. 2(4). 121-128.
- Agustin, S & Budiman, G. E. (2024). Pengaruh Sistem Reward dan Recognition terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Explore Wisata Organizer. *Syntax Admiration*. 5(9). 3302-3310.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page Publishers.

Haning, R., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., Timuneno, T. (2024). The Effect of Reward On Employee Job Satisfaction at PLTD Cogindo Tenau. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*. 919-928.

Tritisari, A. (2025). Penerapan Sistem *Reward* dan *Recognition* untuk Meningkatkan Produktivitas. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 508-520. <https://doi.org/10.36312/jml.v6i1.3889>