



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGHARGAAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AL
FALAH BAKERY (STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN AL
FALAH PLOSO MOJO KEDIRI)**

Oleh:

Abd Rahman	2112010215
Dr. Mochamad Muchson S.E., M.M.	0018126701
Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.,	0715127402

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Al Falah Bakery (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al Falah Ploso Mojo Kediri)
 - a. Nama Lengkap : Abd Rahman
 - b. NPM : 2112010215
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dsn. Bunut Jaya RW/RT (009/001, Ds. Mekar baru, Kec. Sungai Raya, Kab Kubu Raya, Prov. Kalimantan Barat
 - e. Telp./HP : 085755129772
 - f. Email : armandptk@gmail.com
2. Jangka waktu Penelitian : 5 bulan
3. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain :Rp 10.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.

Mengetahui,
Kaprodi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 08 Juli 2025
Ketua,



Abd Rahman
NPM. 2112010215



Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini dengan baik dan tepat waktu.

Laporan penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam proses penyusunan laporan ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkah dan hidayah-Nya.
2. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan doa, semangat, serta dukungan yang tiada henti.
3. Bapak Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
6. Dr. Mochamad Muchson S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan dan arahannya.
7. Bapak Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M., selaku Dosen Pembimbing II atas saran dan masukan yang membangun.

8. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan selama proses penyusunan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi ilmiah bagi semua pihak yang membutuhkan.

Kediri, 28 Juni 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abd Rahman', with a stylized, flowing script.

Abd Rahman

RINGKASAN

Tujuan Peneliti Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki interaksi antara budaya organisasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan di Al Falah Bakery. Secara khusus, penelitian ini akan: (1) menganalisis bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan; (2) menilai dampak sistem penghargaan yang ada terhadap kinerja karyawan; (3) mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (4) mengeksplorasi efek gabungan dari ketiga variabel ini terhadap kinerja karyawan. Dengan memeriksa hubungan timbal balik ini, penelitian ini berusaha untuk memberikan wawasan berharga bagi Al Falah Bakery untuk mengoptimalkan praktik organisasinya dan meningkatkan kinerja karyawan.

Desain/Metode/Pendekatan: Penelitian kuantitatif ini didasarkan pada filosofi positivisme, memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Penelitian ini berfokus pada populasi yang terdiri dari semua karyawan, dengan ukuran sampel 30 peserta. Pendekatan ini menekankan pengukuran objektif dan analisis statistik untuk menarik kesimpulan tentang fenomena yang sedang dipelajari. Namun, ukuran sampel yang terbatas dapat membatasi generalisasi temuan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan lebih representatif untuk mengonfirmasi dan memperluas kesimpulan yang diambil dari penelitian ini.

Hasil temuan: Penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi, penghargaan, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif menumbuhkan rasa memiliki dan tujuan, mendorong karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Demikian pula, sistem penghargaan yang dirancang dengan baik yang mengakui dan menghargai kontribusi karyawan memotivasi individu untuk berprestasi. Lebih jauh, lingkungan kerja yang kondusif yang meningkatkan kesejahteraan dan memfasilitasi produktivitas meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya

pendekatan holistik terhadap manajemen sumber daya manusia yang memprioritaskan penciptaan tempat kerja yang mendukung dan memberi penghargaan untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	36
A. Latar Belakang	36
B. Pembatasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Teori	8
B. Kajian Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
F. Prosedur Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Analisis Data	37
C. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Simpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
C. Bagi Peneliti Selanjutnya	52
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Uji Validitas.....	34
Tabel 3.3 Uji Rehabilitas.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji t.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji f.....	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir.....	25
Gambar 4.1 Logo Al falah Bakery Kediri.....	36
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	37
Gambar 4.3 Diagram sebaran dari Heteroskedastisitas	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian	58
Lampiran 2: Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan.....	59
Lampiran 3: Instrumen Penelitian / Kuesioner	60
Lampiran 4: Tabulasi Angket.....	63
Lampiran 5: Dokumentasi.....	70
Lampiran 6: Artikel Yang Dipublikasikan.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang ketat dan pesatnya perkembangan teknologi, perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk melakukan penataan dan pengembangan sumber daya manusia yang kompeten agar dapat mempertahankan daya saing dan keberlangsungan usaha. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan kinerja dan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan yang diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu dari yang organisasi budaya (Barsah & Ridwan, 2020). Lingkungan yang positif dan mendukung organisasi budaya bisa meningkatkan motivasi, keterikatan, dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang terbentuk dan telah dilakukan oleh para anggotanya. Budaya organisasi merupakan suatu tradisi, nilai, pedoman, dan perilaku yang memengaruhi cara kerja anggota budaya organisasi memberikan perspektif bagi anggota atau karyawan karena merupakan identitas suatu organisasi atau perusahaan (Hardin, et al. 2020).

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapainya dengan sukses, agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga. Organisasi yang handal dalam ketentuan dari teknologi atau memiliki modal besar, belum tentu keberhasilan dalam mencapai tujuannya, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, bersemangat, kreatif, loyal dan memiliki integritas. Untuk mengoptimalkan efektivitas organisasi, sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi peran mereka dan tanggung jawab efektif. Kualitas sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi, yang

mendorong produktivitas, inovasi, dan keseluruhan kesuksesan. Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan bakat dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah langkah penting dalam membangun organisasi berkinerja tinggi dan berkelanjutan (Susanti et al., 2020). Kualitas dari organisasi pada dasarnya dapat diimplementasikan di manajemen sumber daya manusia yang andal, serta mengikuti praktik manajemen yang baik (Hasibuan, 2021).

Menurut Dewi et al., (2021) *Reward* (Penghargaan) karyawan meliputi manfaat berwujud dan tidak berwujud yang diberikan oleh suatu organisasi sebagai pengakuan kinerja, meningkatkan moral, dan membina tenaga kerja termotivasi yang selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sebuah organisasi dapat menggunakan spektrum mekanisme kompensasi untuk mengakui dan memberi insentif atas kontribusi karyawan. Mekanisme ini tidak hanya terbatas pada keuntungan finansial; misalnya, remunerasi tambahan atau tunjangan berbasis kinerja mewakili satu aspek. Lebih jauh, pengakuan dan penguatan juga dapat terwujud dalam bentuk yang tidak berwujud, yang mencakup manfaat yang tidak secara langsung diterjemahkan menjadi nilai moneter langsung bagi penerimanya. Jadi ada contoh di mana penghargaan berbasis moneter dan ada contoh di mana penghargaan non moneter dapat diberikan, termasuk pengakuan, peluang untuk pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang positif. Dengan menerapkan sistem penghargaan yang komprehensif, perusahaan dapat menumbuhkan budaya penghargaan dan mendorong karyawan untuk berprestasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan organisasi secara signifikan membentuk kapasitas personel untuk mencapai tingkat output dan efektivitas yang diinginkan. Tempat kerja yang mendukung dan dirancang dengan baik merupakan penentu penting keberhasilan individu dan, akibatnya, keberhasilan kolektif dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kondusif, yang dicirikan oleh faktor-faktor positif seperti rekan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan kondisi fisik yang nyaman, dapat meningkatkan motivasi,

produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif, yang dicirikan oleh faktor-faktor seperti komunikasi yang buruk, kurangnya sumber daya, atau hubungan interpersonal yang tidak sehat, dapat menghambat kinerja karyawan dan berkontribusi pada penurunan moral dan produktivitas (Rahmawati, Nella Pima, 2014: 3). Organisasi harus memprioritaskan penciptaan dan Menumbuhkan budaya tempat kerja yang mendukung dan positif yang sangat penting untuk memelihara moral karyawan dan mencapai kinerja kelembagaan yang optimal. Penciptaan dan pemeliharaan lingkungan yang ditandai dengan kepositifan secara sengaja sangat penting untuk meningkatkan tidak hanya kesejahteraan individu, tetapi juga untuk memastikan tercapainya tingkat tertinggi efektivitas dan kemakmuran organisasi secara holistik.

Budaya organisasi yang baik tidak bertentangan dengan visi dan misi perusahaan, tetapi mendukung visi perusahaan dan misi. Jadi, Budaya organisasi mengajak para anggotanya untuk bertanggung jawab, memiliki loyalitas dalam bekerja, memiliki integritas, dan memiliki etos kerja. Etos kerja merupakan suatu tekad kerja yang dilandasi oleh etos kerja dan cara pandang yang menimbulkan semangat. untuk sebuah grup dari orang di etos kerja (Barsah et al., 2020).

Suryani (2020:2) menekankan pentingnya peran kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia, yang didefinisikan sebagai pencapaian karyawan relatif terhadap standar dan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Ditugaskan peran dan tanggung jawab. Personel yang luar biasa berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian atau pengunggulan tolok ukur yang ditetapkan secara konsisten akan meningkatkan efisiensi operasional dan menumbuhkan suasana tempat kerja yang konstruktif. Sebaliknya, kegagalan dalam mencapai dan mempertahankan standar kinerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan dari hasil kerja karyawan.

Perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi yang tepat, termasuk kiat atau cara membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kata lain, pengelola sumber daya manusia dituntut untuk mampu membangun sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi dalam mendukung perusahaan agar lebih kompetitif. Salah satu caranya adalah dengan menjaga budaya organisasi, reward, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan kontribusi positif terhadap kinerja SDM dalam jangka panjang dan berkelanjutan.

UD. Bakery AL Falah Mojo Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memproduksi roti dan kue. Perusahaan ini memiliki banyak tenaga kerja yang terlatih dan terdidik, para pekerja di perusahaan ini menjaga kualitas produk yang dihasilkan dengan selalu mengutamakan kualitas produksinya. Dengan meningkatkan semangat kerja di perusahaan, maka harus ada dorongan motivasi kerja, budaya organisasi, penghargaan dan juga lingkungan kerja yang selalu dijalankan dengan baik untuk mendukung kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memenuhi segala kewajibannya, berjanji kepada karyawan, sehingga karyawan tidak merasa itu ada suatu standar yang akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

UD. Bakery AL Falah Mojo Kediri berdiri pada tahun 2019 berawal dari bangunan yang masih berada berada di lingkungan pondok pesantren Al Falah di Ploso Mojo Kediri yang mana bisnisnya masih beroperasi sampai sekarang. Perusahaan ini juga memiliki fenomena menarik untuk di pelajari. Misalnya, setiap pagi selain melakukan Sholat Dhuha setiap harinya, karyawan dari UD. Toko Roti AL Falah juga tampil setiap Jumat mengadakan kegiatan keagamaan pagi studi yang menginspirasi. Bukan hanya itu, setiap pekan itu karyawan melakukan tahsin sekali seminggu. Setelah melakukan Sholat Dhuha bersama, karyawan mendapatkan motivasi pagi. Berdasarkan pada cerita dari karyawan WHO yang bekerja di dalam dapur, mereka memilih bekerja di sektor toko roti mereka juga merasakan memperoleh lebih banyak pengetahuan dan bisa mengasah kreativitasnya

menjadi lebih baik lagi dan memiliki nilai islami. Dimulai dari keingintahuan mereka tentang tehnik toko roti dan metode pengolahan, mereka merasa tertantang untuk mempelajari lagi tentang bagaimana membuat roti dan mampu menghasilkan inovasi baru dalam berbagai jenis roti bakery. Ada pula yang mengatakan bahwa mereka memilih untuk bekerja di sektor toko roti karena mereka memiliki hobi di bidang itu.

Terkait dengan budaya organisasi, peneliti juga mencatat sejumlah kondisi yang mengindikasikan lemahnya aspek budaya, antara lain: kebiasaan mengambil waktu istirahat pada jam kerja, kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, saling mengandalkan dalam bekerja, serta lemahnya kerja sama dan rasa kekeluargaan. Contoh bentuk penghargaan yaitu termasuk bonus, promosi, dan tanggung jawab tambahan yang mungkin menjadi beban bagi sebagian karyawan tetapi mungkin menjadi alasan penghargaan bagi yang lain. Namun, perusahaan tentunya juga harus memberikan nilai tambah. Uang tidak selalu menjadi masalah. Ketikakaryawan tahu bahwa mereka dihargai tidak hanya oleh sekelompok kecil karyawan perusahaan tetapi juga oleh pimpinan Al Falah Bakery Kediri, mereka akan lebih menghargai pekerjaan mereka. Sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat meliputi tempat kerja yang bersih dan rapi, suasana kerja yang kondusif, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Tentu saja, jika kondisi ini terus berlanjut, kelalaian dalam mengatasi akar penyebab yang menghambat kinerja karyawan dapat berdampak negatif yang luas, tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional dan produktivitas perusahaan tetapi juga reputasi dan keberlanjutannya dalam jangka panjang. Mengakui sifat kritis dari kekurangan kinerja yang diamati, penelitian ini berupaya untuk menyelidiki asal-usul mendasar dari kekurangan tersebut dan mengidentifikasi solusi prospektif. Bagian selanjutnya, "Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Al Falah Bakery Kediri".

B. Pembatasan Masalah

Peneliti hanya mengambil beberapa faktor yang yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya :

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel independen, yaitu budaya organisasi, reward (penghargaan), dan lingkungan kerja.
2. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan.
3. Objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan yang bekerja di UD. Bakery Al Falah yang berada di lingkungan Pondok Pesantren Al Falah Ploso, Mojo, Kediri yang berjumlah 30 responden.
4. Penelitian ini tidak membahas variabel lain di luar yang telah disebutkan, seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja.
5. Data yang dikumpulkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan tetap pada periode November 2024 hingga Desember 2024 .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pada latar belakang di belakang itu dapat dirumuskan sebagai berikut ini :

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery?
2. Apakah penghargaan mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery?
4. Apakah budaya organisasi, penghargaan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Al Falah Bakery?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana tujuan untuk dari mempelajari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis budaya organisasi mempengaruhi pada kinerja

karyawan di Al Falah Bakery.

2. Untuk menganalisis penghargaan mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja mempengaruhi pada kinerja karyawan di Al Falah Bakery.
4. Untuk menganalisis budaya organisasi, penghargaan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Al Falah Bakery.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya sebagai manfaat secara teoritis, :

1. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta dapat dijadikan pembandingan dalam penyusunan penelitian serupa.

Dan manfaat secara praktik etis :

1. Bagi Perusahaan, sebagai informasi/masukan bagi pemimpin perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakannya khususnya tentang budaya organisasi, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Konsumen, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memberikan informasi dalam membeli produk pasaran di Al Falah Bakery.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Amal Prihatono, Muljadi, Puspo Wardoyo, & Leny Candra Kurniawan. (2022). The Effect of Job Training, Reward, and Punishment on Employee Work Performance at the Indonesian Harmoni Healthy Traditional Health Center. *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial*, 9(3), 432–438. <https://doi.org/10.33258/konfrontasi2.v9i3.236>
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintariasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.924>
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Sains, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), 141–150
- Dewi, NPLAM, Wimba, IGA, & Dewi, IAS (2021). Pengaruh Imbalan, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Joglo Di Canggu Kuta Utara. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 1029–1042 <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1389%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1389/858>
- Dewi, P. K., & Nasution, A. I. (2022). Pengaruh Total Quality Management dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB kantor Cabang Sumedang. *Jurnal Dimamu*, 1(3), 152. [http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=4978/1/SKRI PSI](http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=4978/1/SKRI%20PSI)
- Ghozali, Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hardani, dkk. (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Jogjakarta: CV. Grup Pustaka Ilmu
- Susanti dkk. 2021. 'Pengaruh Pekerjaan Karyawan Pertunangan, Bekerja Loyalitas dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sanitasi Bali Pinangsia', *Jurnal EMAS*, E ISSN: 2774 3020
- Rahmawati, Nella Pima. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya. Diakses pada tanggal 26 Februari 2018 pukul 11.30 WIB.
- Sugiyono. (2020). Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian dan pengembangan Riset Metode . Bandung.

- Suryani, NK, IAPW Sugianingrat., & KDIS Laksemini. (2020). Sumber Daya Manusia Pertunjukan (Teori, Aplikasi Dan Riset). Pertama Edisi. Bali: Nilacakra.
- Wahyudi, Y., Sinaga, A. A. P., & Pardede, E. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI. JURNAL PROINTEGRITA, 4(3), 405–414.