

HASIL TURNITIN - PENGEMBANGAN SISTEM REWARD DAN RECOGNITION UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN DI LINGKUNGAN KOMUNITAS

by Official Turnitin

Submission date: 01-Dec-2024 06:07PM (UTC-0800)

Submission ID: 2425245290

File name:

Irma_M_Nawangwulan_Ferdy_Leuhery_Samuel_PD_Anantadjaya_Coleta_Maskikit_Srifatmawati_Ahmad.docx
(37.84K)

Word count: 3129

Character count: 22599

PENGEMBANGAN SISTEM *REWARD* DAN *RECOGNITION* UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN DI LINGKUNGAN KOMUNITAS

Irma M Nawangwulan¹, Ferdy Leuhery², Samuel PD Anantadjaya³, Coleta Maskikit⁴,
Srifatmawati Ahmad⁵

¹IULI-International University Liaison Indonesia

²Universitas Pattimura

³Institut IPMI

⁴STIA Dharma Merauke

⁵Universitas Tomakaka Mamuju

Email: mnwulan@gmail.com¹, ferdyleuhery12@gmail.com², ethan.eryn@gmail.com³,
coletamaskikit@gmail.com⁴, srifatmawatiunika@gmail.com⁵

Abstrak

Peningkatan motivasi karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan kinerja organisasi, terutama dalam lingkungan berbasis komunitas. Sistem *reward* dan *recognition* telah diidentifikasi sebagai salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sistem *reward* dan *recognition* yang optimal melalui kajian literatur. Dengan menggunakan metode *literature review*, artikel ini mengidentifikasi pendekatan-pendekatan yang telah terbukti efektif dalam berbagai organisasi, termasuk *reward* berbasis kinerja, penghargaan intrinsik, dan pengakuan yang relevan dengan budaya komunitas. Hasil kajian menunjukkan bahwa kombinasi antara penghargaan finansial dan non-finansial mampu menciptakan keseimbangan dalam mendorong kinerja karyawan sekaligus menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, pelaksanaan sistem yang transparan dan inklusif sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan dan rasa memiliki di kalangan karyawan. Artikel ini menyimpulkan bahwa pengembangan sistem *reward* dan *recognition* yang disesuaikan dengan nilai-nilai komunitas dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *reward* dan *recognition*, motivasi karyawan, lingkungan komunitas.

Abstract

Employee motivation is a key factor in driving productivity and organizational performance, particularly in community-based environments. Reward and recognition systems have been identified as an effective strategy to enhance employee motivation and satisfaction. This article aims to analyze the development of optimal reward and recognition systems through a literature review. By using this method, the article identifies approaches that have been proven effective in various organizations, including performance-based rewards, intrinsic rewards, and recognition aligned with community culture. The findings reveal that a combination of financial and non-financial rewards can create a balance in driving employee performance while maintaining high job satisfaction. Furthermore, the implementation of a transparent and inclusive system is crucial for enhancing trust and a sense of belonging among employees. This article concludes that developing reward and recognition systems tailored to community values can significantly impact employee motivation and performance positively.

Keywords: *reward and recognition, employee motivation, community environment.*

PENDAHULUAN

Sistem *reward* dan *recognition* telah menjadi salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mendorong motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut penelitian oleh Wang et al., (2024), sistem ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, studi lain menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan secara terstruktur dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Alkandi et al., 2023).

Dalam konteks lingkungan komunitas, implementasi sistem *reward* dan *recognition* menghadapi tantangan unik karena karakteristik budaya dan sosial yang khas. Penelitian oleh Brizga & Vijaikis, (2024) mengungkapkan bahwa penghargaan intrinsik, seperti pengakuan atas kontribusi individu, lebih efektif dalam konteks komunitas dibandingkan penghargaan finansial semata. Hal ini didukung oleh studi lain yang menunjukkan bahwa penghargaan yang relevan dengan nilai-nilai komunitas cenderung memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap motivasi (Liang et al., 2023).

Motivasi karyawan merupakan elemen penting dalam memastikan keberhasilan organisasi, terutama dalam lingkungan komunitas berbasis komunitas yang sering kali mengandalkan semangat kolektif dan partisipasi aktif. Sebuah studi oleh Yang et al., (2022) mengungkapkan bahwa penghargaan yang didasarkan pada kebutuhan emosional dan sosial karyawan lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan mereka. Selain itu, penelitian oleh Vuong & Nguyen., (2022) menunjukkan bahwa pengakuan terhadap kinerja individu dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

Meskipun banyak studi yang menyoroti pentingnya sistem *reward* dan *recognition*, implementasinya dalam lingkungan komunitas sering kali kurang optimal. Penelitian oleh elazquez-Salazar & DelaTorre-Diaz (2024) menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman tentang kebutuhan spesifik komunitas dapat menghambat efektivitas penghargaan yang diberikan. Selain itu, survei oleh Zhang et al., (2024) mengungkapkan bahwa sistem yang tidak transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana sistem *reward* dan *recognition* dapat dikembangkan secara efektif untuk memotivasi karyawan dalam lingkungan komunitas. Melalui pendekatan literature review, artikel ini akan mengeksplorasi berbagai strategi yang telah terbukti efektif di berbagai konteks organisasi, serta memberikan rekomendasi untuk pengembangan sistem yang relevan dengan nilai-nilai komunitas. Kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi organisasi yang beroperasi di lingkungan berbasis komunitas untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan sistem penghargaan di lingkungan komunitas. Melalui analisis literatur yang komprehensif, artikel ini akan mengidentifikasi tantangan, peluang, dan strategi terbaik dalam penerapan sistem *reward* dan *recognition* untuk mendukung motivasi karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* untuk menganalisis pengembangan sistem *reward* dan *recognition* dalam memotivasi karyawan di lingkungan komunitas. *Literature review* dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan mengintegrasikan temuan-temuan terkini dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi artikel-artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian yang diterbitkan sejak tahun 2019, yang relevan dengan

konsep *reward* dan *recognition*, motivasi karyawan, serta pengaruh budaya komunitas terhadap sistem penghargaan. Dengan metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi tren, tantangan, dan pendekatan terbaru dalam implementasi sistem penghargaan di berbagai organisasi.

Proses penelitian dimulai dengan pencarian literatur menggunakan *database* akademik seperti *Google Scholar*, *JSTOR*, dan *ScienceDirect*. Artikel yang dipilih memiliki kriteria relevansi dengan topik, kualitas metodologi yang digunakan, serta kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik terkait sistem *reward* dan *recognition*. Literatur yang terkumpul kemudian dianalisis secara sistematis untuk menemukan kesamaan dan perbedaan dalam penerapan sistem penghargaan di berbagai jenis organisasi, terutama yang beroperasi dalam lingkungan komunitas. Selain itu, artikel-artikel tersebut juga dianalisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem penghargaan dan bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap peningkatan motivasi karyawan di lingkungan komunitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Penghargaan Finansial dan Non-Finansial dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan

Berdasarkan kajian literatur, kombinasi antara penghargaan finansial dan non-finansial terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan. Penghargaan finansial seperti bonus, gaji tambahan, atau insentif lainnya memberikan dorongan langsung kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, penghargaan non-finansial, seperti pengakuan sosial atau penghargaan simbolis, juga memainkan peran penting dalam membangun rasa apresiasi dan kepuasan kerja. Menurut Elrayah & Semlali (2023), sistem penghargaan yang menggabungkan kedua jenis penghargaan ini dapat menciptakan keseimbangan yang efektif antara motivasi jangka pendek dan jangka panjang.

Penghargaan finansial memberikan insentif langsung yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara cepat. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien (Park et al., 2022). Namun, penghargaan finansial saja tidak cukup untuk menjaga motivasi dalam jangka panjang. Penelitian oleh Silva et al., (2024) menunjukkan bahwa penghargaan non-finansial yang berupa pengakuan atas kontribusi dan pencapaian individu dapat memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan organisasi.

Dalam konteks komunitas, penghargaan non-finansial sering kali lebih efektif. Hal ini karena budaya komunitas yang cenderung menghargai hubungan sosial dan kerjasama lebih daripada hanya hasil individu. Penghargaan yang bersifat intrinsik, seperti pengakuan atas kontribusi yang bermanfaat bagi kelompok atau komunitas, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, sistem penghargaan yang menggabungkan kedua jenis penghargaan ini perlu diterapkan dengan seimbang untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Penghargaan Intrinsik terhadap Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan

Penghargaan intrinsik, seperti penghargaan atas pengembangan diri atau pengakuan atas upaya individu, memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Menurut penelitian oleh Camilleri (2021), penghargaan yang memberikan kepuasan pribadi dan pengakuan sosial dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini berbanding terbalik dengan penghargaan ekstrinsik yang lebih berfokus pada insentif finansial, yang cenderung hanya memberikan kepuasan sementara.

Penghargaan intrinsik dalam bentuk pengakuan terhadap pencapaian pribadi atau kontribusi terhadap tujuan bersama sangat relevan dalam lingkungan komunitas Hsieh et al., (2024) mengungkapkan bahwa penghargaan intrinsik lebih efektif dalam menciptakan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena penghargaan semacam ini tidak hanya terkait dengan hasil pekerjaan, tetapi juga dengan proses dan kontribusi pribadi yang dilakukan oleh individu tersebut untuk kelompok atau organisasi.

Penerapan penghargaan intrinsik dalam lingkungan komunitas dapat menciptakan rasa kebersamaan yang kuat di antara anggota komunitas. Sebuah studi oleh Ispiry et al., (2024) menunjukkan bahwa penghargaan berbasis pengakuan sosial dan moral, seperti pengakuan atas dedikasi terhadap visi komunitas, dapat memotivasi individu untuk terus berpartisipasi aktif dan bekerja bersama dalam mencapai tujuan kolektif. Oleh karena itu, penghargaan intrinsik memiliki peran sentral dalam membangun keterlibatan karyawan yang lebih dalam, terutama di lingkungan berbasis komunitas yang menekankan hubungan sosial.

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Sistem *Reward* dan *Recognition*

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi sistem *reward* dan *recognition*. Menurut penelitian oleh Shah et al., (2022), pemimpin yang dapat memberikan pengakuan dan penghargaan secara adil dan transparan akan lebih mudah dalam membangun hubungan positif dengan karyawan. Hal ini berdampak langsung pada tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi. Dalam konteks komunitas, pemimpin yang memahami kebutuhan sosial dan emosional karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

²⁴ Kepemimpinan yang kuat dan transparan dalam memberikan penghargaan dapat meningkatkan rasa saling percaya di antara anggota tim atau organisasi. Sebuah penelitian oleh Li et al., (2019) menunjukkan bahwa pemimpin yang adil dan mampu memberikan penghargaan berdasarkan pencapaian yang nyata akan lebih dihargai oleh karyawan. Dalam konteks komunitas, pemimpin yang tidak hanya fokus pada kinerja individu tetapi juga menghargai kontribusi sosial dan kolektif akan lebih berhasil dalam mengelola dinamika kelompok dan memperkuat motivasi.

Lebih lanjut, penelitian oleh Cheng et al., (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, yang melibatkan pemberian inspirasi dan motivasi kepada karyawan, dapat meningkatkan efektivitas sistem *reward* dan *recognition*. Kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan individu dan pencapaian tujuan bersama akan menciptakan iklim organisasi yang lebih produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi lebih besar dalam pencapaian visi komunitas.

Transparansi dan Kejelasan dalam Sistem *Reward* dan *Recognition*

Transparansi dalam pemberian penghargaan merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan efektivitas sistem *reward* dan *recognition*. Menurut Afrin et al., (2023), sistem yang tidak jelas atau kurang transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mempengaruhi motivasi karyawan secara negatif. Dalam lingkungan komunitas, di mana hubungan sosial memainkan peran penting, ketidakjelasan dalam penghargaan dapat merusak kepercayaan di antara anggota komunitas.

Sistem penghargaan yang jelas dan terbuka tidak hanya meningkatkan rasa keadilan tetapi juga mendorong karyawan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini relevan dalam konteks komunitas di mana penghargaan tidak hanya diberikan berdasarkan pencapaian individu tetapi juga kontribusi terhadap tujuan kolektif. Dengan adanya transparansi, anggota komunitas dapat merasa dihargai dengan cara yang adil dan terbuka.

Keberhasilan sistem *reward* dan *recognition* juga tergantung pada komunikasi yang efektif mengenai kriteria penghargaan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengumuman tentang penghargaan dan kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dapat memperkuat persepsi keadilan dalam organisasi. Dalam komunitas, di mana banyak anggota yang berinteraksi, kejelasan dalam pemberian penghargaan dapat membantu mencegah konflik dan meningkatkan rasa saling menghargai.

Pengaruh Budaya Komunitas terhadap Implementasi Sistem *Reward* dan *Recognition*

Budaya komunitas memiliki pengaruh besar terhadap implementasi sistem *reward* dan *recognition*. Penelitian oleh Moon et al., (2023) menyebutkan bahwa dalam lingkungan komunitas yang berbasis pada nilai-nilai kolektivisme, penghargaan yang lebih mengutamakan kontribusi sosial dan kesejahteraan kelompok cenderung lebih diterima dengan baik oleh anggota komunitas. Oleh karena itu, sistem penghargaan dalam komunitas harus disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada dalam kelompok tersebut agar lebih efektif.

Budaya komunitas yang inklusif dan berbasis pada hubungan interpersonal yang erat memungkinkan penghargaan dalam bentuk sosial dan simbolis untuk lebih dihargai. Budaya yang menghargai keterlibatan sosial, penghargaan yang mencerminkan pengakuan terhadap kontribusi sosial akan lebih memotivasi anggota komunitas untuk bekerja sama. Penghargaan yang tidak hanya berfokus pada hasil individu tetapi juga pada kontribusi sosial cenderung memperkuat ikatan antar anggota dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Dalam lingkungan komunitas, penghargaan yang berbasis pada nilai kolektif dan sosial memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan penghargaan yang bersifat individualistik. Penghargaan yang diberikan dalam konteks yang menghargai kolaborasi dan kerja sama lebih mampu meningkatkan keterlibatan anggota komunitas dan memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih aktif dalam tujuan bersama. Oleh karena itu, penerapan sistem penghargaan yang memperhatikan nilai-nilai budaya komunitas sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Pentingnya Evaluasi dan Penyesuaian Sistem *Reward* dan *Recognition*

Evaluasi dan penyesuaian sistem *reward* dan *recognition* secara berkala sangat penting untuk memastikan bahwa penghargaan yang diberikan tetap relevan dan efektif dalam memotivasi karyawan. Penelitian oleh Bah et al., (2024) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang tidak dievaluasi dan disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan dinamika organisasi akan kehilangan efektivitasnya. Dalam konteks komunitas, evaluasi ini menjadi lebih penting karena kebutuhan sosial dan emosional anggota komunitas dapat berubah seiring waktu.

Evaluasi yang dilakukan secara rutin dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi aspek-aspek sistem penghargaan yang perlu diperbaiki. Organisasi yang melakukan penyesuaian sistem penghargaan berdasarkan umpan balik dari karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau komunitas untuk secara aktif mengumpulkan umpan balik dari karyawan dan menyesuaikan sistem penghargaan sesuai dengan perubahan kebutuhan dan harapan mereka.

Evaluasi juga memungkinkan organisasi untuk memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil dan efektif. Penyesuaian sistem penghargaan berdasarkan hasil evaluasi dapat meningkatkan persepsi keadilan di antara karyawan dan memperkuat motivasi mereka untuk berkontribusi lebih banyak. Dalam komunitas, penyesuaian ini juga dapat memperkuat hubungan antar anggota dengan memberikan penghargaan yang lebih sesuai dengan kontribusi sosial mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem *reward* dan *recognition* memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan, baik dalam lingkungan kerja perusahaan maupun komunitas. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk finansial dan non-finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Penghargaan finansial cenderung memberikan dorongan jangka pendek, sementara penghargaan non-finansial, seperti pengakuan sosial dan penghargaan intrinsik, mampu meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi atau komunitas mereka. Oleh karena itu, penggabungan kedua jenis penghargaan ini secara seimbang dapat menciptakan sistem motivasi yang lebih efektif.

Selain itu, kepemimpinan yang transparan dan adil dalam memberikan penghargaan merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan efektivitas sistem *reward* dan *recognition*. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan dengan jelas kriteria penghargaan dan memberikan pengakuan atas kontribusi individu maupun sosial dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi. Kepemimpinan yang berbasis pada penghargaan intrinsik juga mampu meningkatkan rasa tanggung jawab sosial dan kepuasan kerja karyawan, yang sangat relevan dalam lingkungan komunitas yang mengutamakan nilai kolaborasi dan kerja sama.

Terakhir, pentingnya evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem penghargaan secara berkala menjadi kunci dalam mempertahankan efektivitasnya. Organisasi perlu melakukan evaluasi rutin untuk memastikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika yang terjadi. Penyesuaian yang dilakukan berdasarkan umpan balik dari karyawan dapat memastikan bahwa penghargaan yang diberikan tetap relevan, adil, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik di masa depan. Oleh karena itu, evaluasi berkelanjutan harus menjadi bagian integral dalam setiap sistem *reward* dan *recognition* yang diterapkan di organisasi atau komunitas.

SARAN

Berdasarkan temuan-temuan yang ada, disarankan agar organisasi dan komunitas mengintegrasikan sistem penghargaan yang menggabungkan penghargaan finansial dan non-finansial, dengan memberikan perhatian lebih pada penghargaan intrinsik yang mencerminkan pengakuan atas kontribusi sosial dan pencapaian pribadi. Penghargaan tersebut harus diberikan dengan transparansi penuh, diikuti oleh komunikasi yang jelas mengenai kriteria dan mekanisme pemberian penghargaan. Selain itu, organisasi perlu menyesuaikan sistem penghargaan dengan budaya dan nilai-nilai yang ada dalam komunitas untuk menciptakan motivasi yang lebih mendalam dan berkelanjutan.

Selain itu, disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian sistem penghargaan secara berkala, dengan memperhatikan dinamika dan kebutuhan yang terus berkembang. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam proses umpan balik dan penyusunan ulang sistem penghargaan agar tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan motivasi serta keterlibatan mereka. Penghargaan yang adil dan tepat sasaran dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan saling mendukung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan artikel ini, baik dalam bentuk ide, referensi, maupun dukungan moral. Terima kasih khususnya kepada para peneliti dan praktisi yang telah mempublikasikan penelitian terkait sistem *reward* dan *recognition*, yang telah memberikan wawasan yang sangat berguna dalam pengembangan artikel ini. Semoga artikel ini dapat memberikan

manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan praktik manajerial, khususnya dalam bidang motivasi karyawan dan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrin S, Asyraf Bin Mohd Kassim M, Yusof MF, Hassan MS, Islam MA, Khairuddin KNB. Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability*. 2023; 15(7):5674. <https://doi.org/10.3390/su15075674>
- Alkandi IG, Khan MA, Fallatah M, Alabdulhadi A, Alanizan S, Alharbi J. The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*. 2023; 15(4):3415. <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Bah MOP, Sun Z, Hange U, Edjoukou AJR. Effectiveness of Organizational Change through Employee Involvement: Evidence from Telecommunications and Refinery Companies. *Sustainability*. 2024; 16(6):2524. <https://doi.org/10.3390/su16062524>
- Brizga J, Vijaikis A. Energy Citizenship: Revealing the Intrinsic Motivational Factors Suggested by Self-Determination Theory. *Sustainability*. 2024; 16(21):9365. <https://doi.org/10.3390/su16219365>
- Camilleri MA. The Employees' State of Mind during COVID-19: A Self-Determination Theory Perspective. *Sustainability*. 2021; 13(7):3634. <https://doi.org/10.3390/su13073634>
- Cheng J, Li K, Cao T. How Transformational Leaders Promote Employees' Feedback-Seeking Behaviors: The Role of Intrinsic Motivation and Its Boundary Conditions. *Sustainability*. 2023; 15(22):15713. <https://doi.org/10.3390/su152215713>
- Elrayah M, Semlali Y. Sustainable Total Reward Strategies for Talented Employees' Sustainable Performance, Satisfaction, and Motivation: Evidence from the Educational Sector. *Sustainability*. 2023; 15(2):1605. <https://doi.org/10.3390/su15021605>
- Ispiryana A, Pakeltiene R, Ispiryana O, Giedraitis A. Fostering Organizational Sustainability Through Employee Collaboration: An Integrative Approach to Environmental, Social, and Economic Dimensions. *Encyclopedia*. 2024; 4(4):1806-1826. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4040119>
- Junça Silva A, Burgette AR, Fontes da Costa J. Toward a Sustainable World: Affective Factors Explain How Emotional Salary Influences Different Performance Indicators. *Sustainability*. 2024; 16(5):2198. <https://doi.org/10.3390/su16052198>
- Li H, Sajjad N, Wang Q, Muhammad Ali A, Khaqan Z, Amina S. Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*. 2019; 11(6):1594. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Liang Z, Suntrayuth S, Sun X, Su J. Positive Verbal Rewards, Creative Self-Efficacy, and Creative Behavior: A Perspective of Cognitive Appraisal Theory. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(3):229. <https://doi.org/10.3390/bs13030229>
- Moon K-K, Lee S-H, Jeong S-Y. Examining the Relationship between Individualism and Pro-Environmental Behavior: The Moderating Role of Social Cohesion. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(8):661. <https://doi.org/10.3390/bs13080661>
- Shah HJ, Ou JP, Attiq S, Umer M, Wong W-K. Does Inclusive Leadership Improve the Sustainability of Employee Relations? Test of Justice Theory and Employee Perceived Insider Status. *Sustainability*. 2022; 14(21):14257. <https://doi.org/10.3390/su142114257>

- Velazquez-Salazar M, DelaTorre-Diaz L. Sustainability and Quality of Life in Marginalized Areas: An Impact Evaluation of a Community Center in Santa Fe, Mexico. *Sustainability*. 2024; 16(18):7894. <https://doi.org/10.3390/su16187894>
- Vuong TDN, Nguyen LT. The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*. 2022; 14(21):14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wang Y, Zhu L, Jin X. The Effect of a High-Performance Work System on Organizational Innovation Performance: The Mediating Effect of Employees' Intrinsic Motivation and the Moderating Effect of Person–Organization Fit. *Systems*. 2024; 12(7):230. <https://doi.org/10.3390/systems12070230>
- Yang T, Jiang X, Cheng H. Employee *Recognition*, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability*. 2022; 14(3):1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>
- Zhang T, Zhang J, Tu S. An Empirical Study on Corporate ESG Behavior and Employee Satisfaction: A Moderating Mediation Model. *Behavioral Sciences*. 2024; 14(4):274. <https://doi.org/10.3390/bs14040274>

HASIL TURNITIN - PENGEMBANGAN SISTEM REWARD DAN RECOGNITION UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN DI LINGKUNGAN KOMUNITAS

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	5%
2	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	1%
3	Tarisa Kusumawati -, Muhamad Fadli Azim, Havid Risyanto. "Penerapan Hukum De Moivre Untuk Menentukan Nilai Penyisihan Kontribusi Asuransi Jiwa Dwiguna Dengan Metode Canadian", Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah, 2024 Publication	1%
4	www.researchgate.net Internet Source	1%
5	repository.unpak.ac.id Internet Source	1%
6	Muhammad Marse Alfiana, Ridwan Rustandi, Irfan Sanusi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan	<1%

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
BAZNAS Kabupaten Sukabumi", Tadbir: Jurnal
Manajemen Dakwah, 2024

Publication

7	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
8	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
9	arif8236.wordpress.com Internet Source	<1 %
10	repository.wicida.ac.id Internet Source	<1 %
11	geriatriwamedikasi.wordpress.com Internet Source	<1 %
12	herbalasri.com Internet Source	<1 %
13	www.scilit.net Internet Source	<1 %
14	www.suaradewata.com Internet Source	<1 %
15	zir.nsk.hr Internet Source	<1 %
16	MUHAMMAD RAFSANJANI ROMADHON. "PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA	<1 %

KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP PT. IRADAH DELAPAN", MANAJERIAL, 2018

Publication

17 Muthilah Putri, Siti Komariah Hildayanti, Meilin Veronica. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023

Publication

18 adoc.tips <1 %

Internet Source

19 journal.stkipsingkawang.ac.id <1 %

Internet Source

20 journal.yrpipku.com <1 %

Internet Source

21 jurnalsyntaxadmiration.com <1 %

Internet Source

22 ptp2007.wordpress.com <1 %

Internet Source

23 vm36.upi.edu <1 %

Internet Source

24 www.scribd.com <1 %

Internet Source

25 Radoti Merlin, Wawaimuli Arozal, Rani Sauriasari, Sesilia Keban. "Evaluasi Penerapan <1 %

Booklet dan Edukasi Apoteker pada Pasien Diabetes Melitus Tipe 2 di Rumah Sakit Mayapada Tangerang", Pharmaceutical Sciences and Research, 2017

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

HASIL TURNITIN - PENGEMBANGAN SISTEM REWARD DAN RECOGNITION UNTUK MEMOTIVASI KARYAWAN DI LINGKUNGAN KOMUNITAS

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
