



## Apresiasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Minimarket

Mohamad Raditya Firmana<sup>1</sup>, Rabbani Raditya Gunawan<sup>2</sup>

Politeknik Negeri Bandung

---

### Abstrak

Received: 20 Mei 2025  
Revised: 27 Mei 2025  
Accepted: 01 Juni 2025

*Penghargaan dan apresiasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di minimarket. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh apresiasi terhadap kinerja karyawan di beberapa cabang minimarket di wilayah Sarijadi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil analisis menunjukkan bahwa apresiasi, baik berupa penghargaan formal maupun informal, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan apresiasi berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian apresiasi yang tepat dapat menjadi strategi efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas operasional.*

**Kata Kunci:** Apresiasi, Penghargaan, Kinerja Karyawan, Produktivitas, Minimarket.

(\*) Corresponding Author:

[mohamad.raditya.abs422@polban.ac.id](mailto:mohamad.raditya.abs422@polban.ac.id), [rabbani.raditya.abs422@polban.ac.id](mailto:rabbani.raditya.abs422@polban.ac.id)

**How to Cite:** Firmana, M., & Gunawan, R. (2025). Apresiasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.C), 10-16. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10676>.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan bukan hanya orang yang menjalankan tugas, tetapi juga menjadi pendorong utama kesuksesan perusahaan. Kinerja dan loyalitas mereka sangat berpengaruh terhadap produktivitas serta daya saing perusahaan di pasar (Arifin & Akbar, 2020). Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia yang baik an benar sangatlah penting. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan ini adalah bagaimana atasan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Apresiasi tersebut tidak hanya merupakan tanda penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga menjadi alat motivasi yang kuat untuk karyawan serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan staf (Fitriani & Suryadi, 2021). Tanpa adanya apresiasi, karyawan dapat merasa bahwa usaha mereka tidak diakui, yang pada akhirnya hal tersebut menurunkan kinerja dan motivasi.

Manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan untuk dihargai dan diakui atas apa yang telah mereka kontribusikan, termasuk di tempat kerja. Ketika seorang karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, jika penghargaan ini kurang, bisa muncul rasa tidak puas yang berdampak pada penurunan kinerja dan loyalitas. Namun, pada kenyataannya, masih ada perusahaan yang belum sepenuhnya mengapresiasi karyawannya dengan baik. Banyak karyawan yang merasa bahwa upaya dan pencapaian mereka tidak mendapatkan pengakuan yang layak. Hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada karyawannya.

Penghargaan dari atasan, baik berupa formal maupun informal, terbukti mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Ketika upaya karyawan diakui, mereka merasa lebih dekat secara emosional dengan perusahaan dan terdorong untuk terus

berprestasi (Putra & Sari, 2019). Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas dan pertumbuhan organisasi jangka panjang (Wahyuni & Setiawan, 2020).

Melihat pentingnya apresiasi dalam meningkatkan performa karyawan, perusahaan perlu memperhatikan cara-cara memberikan penghargaan yang efektif yang dapat menciptakan suasana kerja kondusif untuk pertumbuhan dan produktivitas jangka panjang sebuah perusahaan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **1. Apresiasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), apresiasi memiliki dua pengertian, yaitu kesadaran terhadap nilai seni dan budaya atau penghargaan terhadap sesuatu, seperti barang, hasil pekerjaan, atau seseorang.

Apresiasi tidak selalu berbentuk benda atau penghargaan, tetapi juga bisa berupa perkataan seperti pujian, ucapan selamat, dan ungkapan kebanggaan. Apresiasi dapat menimbulkan rasa senang, baik pada orang yang diberikan apresiasi maupun pada pemberi apresiasi, sehingga menciptakan suasana positif yang berdampak pada keeratn hubungan dan perasaan seseorang (Saputra & Hidayat, 2020). Suasana positif ini pada gilirannya dapat menimbulkan dampak yang baik bagi kinerja karyawan (Nugroho & Lestari, 2021).

### **2. Penghargaan**

Menurut Pratama (2021), penghargaan adalah bentuk pengakuan atas pencapaian tertentu yang diberikan kepada karyawan. Sementara itu, Purnama (2020) mendefinisikan penghargaan sebagai apresiasi terhadap kontribusi karyawan yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penghargaan dapat berupa bonus, promosi, atau pengakuan publik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan dedikasi karyawan. Studi sebelumnya sepakat bahwa penghargaan yang dirancang dengan baik mampu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan loyalitas, dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

### **3. Bentuk Apresiasi**

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan berbagai bentuk apresiasi yang efektif. Berikut ini beberapa metode penghargaan yang bisa diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian mereka:

1. **Pujian Lisan dan Tertulis:** Ucapan terima kasih langsung atau melalui media internal perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan (Robbins & Judge, 2015).
2. **Bonus Kinerja:** Pemberian bonus berdasarkan pencapaian target kinerja dapat memacu produktivitas (Hasibuan, 2016).
3. **Promosi Jabatan:** Memberikan kenaikan posisi kepada karyawan yang berprestasi adalah bentuk penghargaan yang signifikan (Purnama, 2020).
4. **Pengakuan Publik:** Penghargaan berupa pengakuan di depan rekan kerja atau dalam rapat perusahaan untuk karyawan yang mencapai hasil luar biasa (Sutrisno, 2019).
5. **Hadiah Kecil atau Voucher:** Hadiah-hadiah kecil sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik, seperti voucher makan atau tiket nonton (Hasibuan, 2016).

Penghargaan dan apresiasi tidak hanya memberikan motivasi positif bagi karyawan, tetapi juga membantu meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan serta mempererat hubungan antara karyawan dan manajemen. Dengan adanya sistem penghargaan yang terorganisir dengan baik, perusahaan dapat mencapai keberhasilan operasional yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

### **4. Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam manajemen organisasi. Menurut Robbin (2016), kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam

melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang berlaku. Hasibuan (2016) menambahkan bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh individu.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk kualitas pekerjaan, kuantitas hasil yang dicapai, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pencapaian kinerja yang optimal sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan individu serta ketepatan dalam waktu penyelesaian tugas yang diberikan. menurut Robbins (2016:260),

Dari sudut pandang ini, kinerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sering kali dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, yang menunjukkan betapa pentingnya untuk terus memantau dan meningkatkan kinerja setiap individu dalam tim.

### 5. Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. Kualitas Kerja: Pengukuran berdasarkan hasil kerja yang dilakukan karyawan serta kesesuaian dengan standar yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja: Menilai seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
3. Ketepatan Waktu: Mengukur seberapa tepat waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Efektivitas: Mengukur sejauh mana karyawan menggunakan sumber daya yang ada dengan maksimal.
5. Kemandirian: Menilai sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya tanpa perlu bantuan atau pengawasan.

Indikator-indikator ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja seorang karyawan dan bagaimana ia berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Setiap indikator saling terkait dan berperan dalam menentukan produktivitas serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

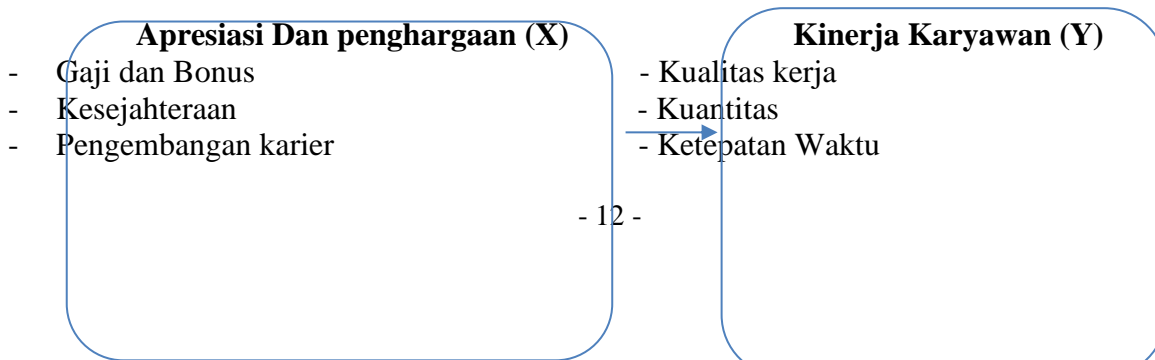
### 6. Indikator Apresiasi

Menurut Mahmudi (2013), penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan yang mencapai hasil melebihi standar yang telah ditentukan. Dalam hal ini, pengaruh positif dari gaji, bonus, kesejahteraan, dan penghargaan psikologis menjadi sangat penting.

Beberapa bentuk penghargaan yang umum diterima adalah:

1. Gaji dan Bonus: Pembayaran gaji yang kompetitif dan bonus sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja.
2. Kesejahteraan: Program kesejahteraan yang meliputi tunjangan kesehatan, pendidikan, dan jaminan sosial.
3. Pengembangan Karier: Kesempatan untuk pengembangan dan promosi jabatan yang memberikan prospek bagi karyawan.
4. Penghargaan Psikologis: Penghargaan yang sulit diukur dalam bentuk finansial, tetapi memiliki dampak besar pada motivasi dan loyalitas karyawan.
5. Pemberian penghargaan yang tepat dapat memperkuat rasa penghargaan dan kepuasan karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

### Kerangka Pikiran



- Penghargaan psikologis dan sosial
- Efektivitas
- Kemandirian

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Riset kuantitatif merupakan metode penelitian ilmiah yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berbasis angka dan statistik. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel-variabel tertentu serta untuk memahami fenomena secara objektif berdasarkan data kuantitatif (Harmon, 2023)

#### **Populasi, Sample, dan Sampling**

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan di beberapa cabang Alfamart wilayah Sarijadi, termasuk kasir, gudang, pramuniaga, hingga supervisor dan manajer. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode pendekatan internal menggunakan rumus slovin. Dimana jumlah sample yang dibutuhkan adalah :

$$n = 1 + 100(0,05)2100 = 1 + 0,25100 = 1,25100 = 80$$

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Akan dilakukan pengumpulan data dengan bantuan kuesioner untuk mendapatkan sumber informasi penelitian ini. Responden nantinya akan mengisi kuesioner yang telah disediakan berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, kuesioner tersebut telah disesuaikan dengan indikator apresiasi, penghargaan, dan kinerja karyawan.

#### **Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja (y1) Kuantitas (y3), (y4) Ketepatan Waktu (y5), (y6) Efektifitas (y7), (y8) Kemandirian (y9), (y10)
Apresiasi terhadap Karyawan (X)	Gaji dan Bonus (x1),(x2) Kesejahteraan (x3),(x4) Pengembangan Karier (x5),(x6) Penghargaan psikologis dan sosial (x7),(x10)

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif dengan menggunakan mean (Rata-rata) untuk mengukur preferensi kinerja karyawan. Selain itu, digunakan analisis regresi untuk menilai hubungan antara apresiasi dan penghargaan dengan kinerja karyawan.

### **HASIL & PEMBAHASAN**

## Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic	Std. Error	Kurtosis Statistic	Std. Error	
y1	99	1.00	5.00	3.7071	.82379	-.858	.243	1.383	.481	
y2	99	1.00	5.00	3.2626	.76380	-.207	.243	.003	.481	
y3	99	2.00	5.00	3.4545	.73224	-.317	.243	-.326	.481	
y4	99	1.00	5.00	3.5152	.83744	-.794	.243	1.115	.481	
y5	99	1.00	5.00	3.5354	.74660	-.499	.243	.663	.481	
y6	99	1.00	5.00	3.5354	.79940	-.423	.243	.297	.481	
y7	99	1.00	5.00	3.4646	.79940	-.310	.243	.799	.481	
y8	99	1.00	5.00	3.5960	.74120	-.415	.243	.803	.481	
y9	99	1.00	5.00	3.5152	.78719	-.307	.243	.324	.481	
y10	99	1.00	5.00	3.3636	.86254	-.200	.243	-.597	.481	
x1	99	1.00	5.00	3.4040	.92493	-.502	.243	-.353	.481	
x2	99	1.00	5.00	3.3434	.83497	-.079	.243	-.141	.481	
x3	99	1.00	5.00	3.2727	.80582	-.181	.243	1.021	.481	
x4	99	1.00	5.00	3.5051	.83756	-.229	.243	.002	.481	
x5	99	1.00	5.00	3.3131	.76461	-.043	.243	.292	.481	
x6	99	1.00	5.00	3.2727	.89006	-.480	.243	-.168	.481	
x7	99	1.00	5.00	3.5152	1.00370	-.691	.243	.018	.481	
x8	99	1.00	5.00	3.5455	.99255	-.512	.243	-.124	.481	
Valid N (listwise)	99									

Untuk ukuran sampel yang digunakan yaitu sebanyak 99 responden yang dimana jumlah tersebut untuk setiap variabel. lalu untuk skala yang digunakan yaitu skala likert 5 poin, dengan nilai paling rendah yaitu 1 dan untuk nilai maksimum sebesar 5 yang dimana 1 untuk sangat tidak setuju dan 5 untuk sangat setuju. Rata-rata untuk masing-masing variabel yaitu berkisar antara 3.22 hingga 3.59 yang dimana angka tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden cenderung memberikan penilaian yang netral hingga positif. Sedangkan untuk standar deviasi menunjukkan di angka yang berkisar pada 0.73224 hingga 1.00370, semakin rendah angka standar deviasi maka dapat disimpulkan hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden lebih konsisten atau seragam. Untuk skewness sendiri menunjukkan pada -0.858 hingga -0.043 yang mana Skewness negatif pada sebagian besar variabel menunjukkan kecenderungan data yang lebih miring ke kanan (lebih banyak responden memberikan penilaian tinggi). Dan yang terakhir untuk nilai Kurtosis sendiri menunjukkan di angka -0.32 hingga 1.38 yang dimana nilai kurtosis yang mendekati 0 menunjukkan bahwa distribusi data cenderung normal (mesokurtik).

### Uji Reabilitas

Sugiyono (2017: 130) mengatakan bahwa, reliabilitas diukur dengan menilai seberapa baik hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,6 dan nilai reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7 (Abdillah, 2015).

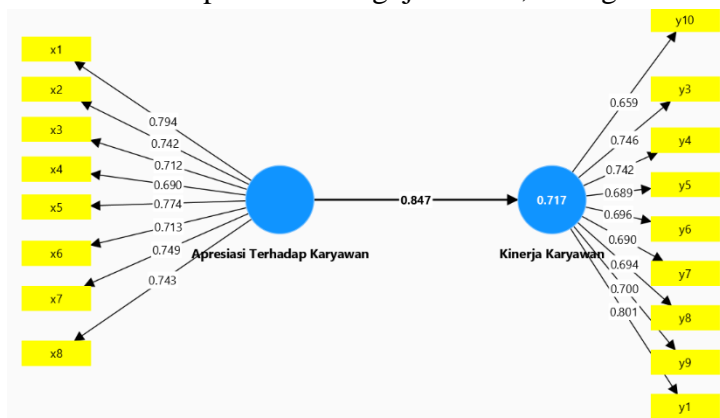
Pada uji Realibilitas menunjukkan bahwa nilai Composite reability pada variabel X (Apresiasi Terhadap Karyawan) sebesar rho\_a: 0.884 dan rho\_c: 0.906, sedangkan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar rho\_a: 0.880 dan rho\_c: 0.903. Dengan demikian nilai Composite Reability di atas 0.7 menunjukkan reliabilitas yang baik.

### Uji Validitas

Uji validitas, menurut Sugiyono (2017: 125), menunjukkan seberapa tepat data peneliti dan data objek nyata. Karena nilai didapat dari keluaran validitas konvergen, Average Variance Extracted (AVE) adalah nilai yang digunakan untuk pengujian validitas konvergen (Panca, Ariana, dan Arismayanti, 2017). Nilai AVE untuk Apresiasi Terhadap Karyawan adalah 0,548 dan untuk Kinerja Karyawan adalah 0,510, yang keduanya lebih besar dari 0,5. Ini menunjukkan bagaimana konstruk masing-masing mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya, yang merupakan bukti validitas konvergen yang baik. Dalam hasil ini juga, kedua konstruk mempunyai nilai AVE di atas 0.5, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Artinya, item-item pada masing-masing konstruk saling berkorelasi dengan baik untuk mengukur konstruk tersebut.

## PERMODELAN

permodelan dibuat menggunakan software smartPLS4. SmartPLS adalah software yang digunakan untuk analisis hubungan antar variabel dalam penelitian, terutama dengan metode PLS-SEM. Alat ini membantu peneliti menguji model, menganalisis data, dan melihat



pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung antar variabel, bahkan jika data tidak normal atau jumlah sampel kecil. Dengan tampilan yang sederhana, SmartPLS mempermudah peneliti untuk memvisualisasikan model dan mengevaluasi hasil secara efektif. Permodelan adalah representasi logis dari pemikiran peneliti yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian. Permodelan ini digunakan untuk menyederhanakan objek, aktivitas, atau kombinasi keduanya kepada bentuk yang dapat lebih mudah dipahami oleh banyak orang.

Variabel Apresiasi Terhadap Karyawan diukur menggunakan delapan indikator, indikator yang paling berpengaruh terhadap variable apresiasi terhadap karyawan adalah indikator gaji dan karyawan (x1) dengan nilai (0.794). nilai tersebut menunjukkan korelasi positif yang kuat, menandakan bahwa indikator tersebut secara signifikan merepresentasikan apresiasi yang diterima oleh karyawan. sementara itu Variabel Kinerja Karyawan diukur menggunakan sembilan indikator, indikator yang paling berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan adalah indikator efektivitas (y8) dengan nilai (0.801). nilai tersebut menunjukkan korelasi positif yang kuat, menandakan bahwa indikator tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel "Kinerja Karyawan."

Hubungan sebab-akibat antara variabel Apresiasi Terhadap Karyawan dan Kinerja Karyawan memiliki path koefisien sebesar 0.847, yang menandakan hubungan yang kuat dan positif. ath coefficient ini mengindikasikan bahwa peningkatan apresiasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka sebesar 84,7%, sehingga memberikan dampak yang signifikan. Selain itu, nilai R-square sebesar 0,717 yang menunjukkan 71,7% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel apresiasi terhadap karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya apresiasi sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan produktivitas dan performa karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, apresiasi memiliki peran yang signifikan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan minimarket. Hal ini dapat dilihat dari hubungan sebab-akibat yang sangat kuat antara variabel Apresiasi Terhadap Karyawan dan Kinerja Karyawan, dengan koefisien sebesar 0,847. Artinya, semakin tinggi apresiasi yang diberikan, semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan. Nilai R-square sebesar 0,717 menunjukkan bahwa 71,7% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel apresiasi terhadap karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Indikator-indikator yang membentuk variabel apresiasi, seperti pengakuan, penghargaan, dan penghormatan

terhadap kontribusi karyawan, secara signifikan merepresentasikan apresiasi yang diterima. Demikian pula, indikator-indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa produktivitas dan performa mereka sangat dipengaruhi oleh tingkat apresiasi yang diberikan. Dengan demikian, apresiasi terbukti menjadi strategi yang efektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan performa operasional minimarket secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

Arifin, N., & Akbar, R. (2020). Pengaruh Apresiasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *\*Jurnal Manajemen Indonesia*, 19\*(2), 120-131.

Fitriani, A., & Suryadi, B. (2021). Peran Apresiasi dan Motivasi dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *\*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 25\*(1), 85-94.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *\*Manajemen Sumber Daya Manusia\**. Jakarta: Bumi Aksara.

Nugroho, B., & Lestari, D. (2021). Dampak Apresiasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Kerja yang Positif. *\*Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 25\*(1), 34-45.

Pratama, R. (2021). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Ritel. *\*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10\*(1), 78-85.

Purnama, A. (2020). Penghargaan dan Motivasi Kerja: Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan. *\*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15\*(3), 120-128.

Putra, A., & Sari, D. (2019). Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Z. *\*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14\*(3), 45-55.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *\*Organizational Behavior\**. New Jersey: Pearson.

Saputra, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Apresiasi Verbal terhadap Hubungan Interpersonal dan Suasana Kerja. *\*Jurnal Psikologi Indonesia*, 18\*(2), 87-96.

Sutrisno, E. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *\*Jurnal Ilmu Manajemen*, 12\*(2), 89-96.

Wahyuni, I., & Setiawan, R. (2020). Pengaruh Apresiasi Terhadap Lingkungan Kerja dan Produktivitas di Perusahaan ABC. *\*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 22\*(2), 101-110.

Jurnal UNTAN. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Apresiasi Terhadap Kinerja Karyawan. Retrieved from [\[https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/download/17144/14635\]](https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/download/17144/14635) (<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/download/17144/14635>)

Digilib UIN Suka. (n.d.). Motivasi dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. Retrieved from [\[https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/56251\]](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/56251) (<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/56251>)

Salimiya Journal. (n.d.). Apresiasi dalam Dunia Kerja. Retrieved from [\[https://www.ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya/article/download/272/240\]](https://www.ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya/article/download/272/240) (<https://www.ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya/article/download/272/240>)

VNBRIMS Repository. (n.d.). How to Start a Business Analyst Career. Retrieved from [\[http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4989/1/How%20to%20Start%20a%20Business%20Analyst%20Career.pdf\]](http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4989/1/How%20to%20Start%20a%20Business%20Analyst%20Career.pdf) (<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4989/1/How%20to%20Start%20a%20Business%20Analyst%20Career.pdf>)

Jurnal Ilmiah. (n.d.). Composite Reliability Menurut Para Ahli. Retrieved from [\[https://www.bing.com/ck/a\]](https://www.bing.com/ck/a) (<https://www.bing.com/ck/a>)