Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)
Vol. 4 No. 1 Maret 2025
E-ISSN : 2962-7621- P-ISSN : 2962-763X, Hal 324-334
DOI: https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i1.3685
Availabe Online at: https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN

Privilege dan *Insider*: Ancaman Tersembunyi dalam Manajemen SDM

Purnomo Ari Wibowo[1], Ngaijan[2], Kurniawan Teguh Santoso[3]

[1-3]Universitas Maritim AMNI Semarang

Alamat: Jl. Soekarno-Hatta No. 180 Semarang

**Korespondensi penulis: purnomoariwibowo@gmail.com*

Abstract. *"Insider" practices and "privileges" are often overlooked in human resource management (HRM) discourse, despite their significant impact on organizational justice, employee motivation, and overall performance. This article explores how informal connections and preferential treatment undermine meritocratic systems, distort perceptions of fairness, and reduce job satisfaction and employee commitment. Using a qualitative case study approach, the findings reveal that perceptions of injustice caused by informal practices—such as promotions based on personal ties, biased performance evaluations, and exclusive access to opportunities—can significantly weaken both intrinsic and extrinsic employee motivation. The study highlights the urgency of implementing transparent, accountable, and performance-based reward systems as strategic efforts to foster a fair and healthy organizational culture. Practically, organizations must develop HRM policies that are not only procedurally fair but also perceived as equitable to sustain long-term employee productivity and retention.*

Keywords: *Human Resource Management, insider, privilege, organizational justice, work motivation, meritocracy.*

Abstrak. Praktik "orang dalam" (insider) dan "hak istimewa" (privilege) merupakan fenomena yang sering luput dari perhatian dalam diskusi manajemen sumber daya manusia (SDM), meskipun dampaknya terhadap keadilan, motivasi kerja, dan kinerja organisasi sangat signifikan. Artikel ini mengeksplorasi bagaimana koneksi informal dan perlakuan istimewa dapat merusak sistem meritokrasi, menciptakan ketimpangan persepsi keadilan, serta menurunkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, artikel ini mengungkapkan bahwa persepsi ketidakadilan yang disebabkan oleh praktik-praktik informal seperti promosi berdasarkan kedekatan personal, penilaian kinerja yang bias, dan akses eksklusif terhadap peluang dapat menurunkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan sistem penghargaan berbasis kinerja sebagai upaya strategis dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkeadilan. Implikasi praktisnya, organisasi perlu merumuskan kebijakan SDM yang tidak hanya adil secara prosedural tetapi juga secara persepsional, guna menjaga produktivitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Manajemen SDM, orang dalam, privilege, keadilan organisasi, motivasi kerja, meritokrasi.

1. LATAR BELAKANG

Meskipun manajemen sumber daya manusia seringkali dipandang sebagai disiplin ilmu yang komprehensif, terdapat beberapa dimensi krusial yang kerap terabaikan dalam diskursus akademis dan praktisnya, seperti fenomena "orang dalam" (insider) dan "hak istimewa" (privilege). Fokus tradisional MSDM cenderung berpusat pada fungsi-fungsi formal seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan, namun dinamika informal yang melibatkan akses tidak sah atau keuntungan berbasis koneksi pribadi seringkali tidak dianalisis secara mendalam (Hidayat & Anwar, 2024).

Received: February 15, 2025; Revised: February 20, 2025; Accepted: February 28, 2025; Online Available: March 29, 2025; Published: March 29, 2025;
** Purnomo Ari Wibowo, purnomoariwibowo@gmail.com*

Padahal, interaksi kompleks antara faktor-faktor ini dapat secara signifikan memengaruhi kinerja organisasi, keadilan internal, dan bahkan keberlanjutan strategis jangka panjang (Yusuf, 2024). Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih dalam implikasi dari fenomena "orang dalam" dan "hak istimewa" dalam konteks manajemen sumber daya manusia, menganalisis bagaimana praktik-praktik ini dapat memengaruhi aspek-aspek seperti motivasi karyawan, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tata kelola organisasi (Yusuf, 2024) (Ekawati & Hadianti, 2022). Artikel ini juga akan mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat mengembangkan strategi mitigasi yang efektif untuk mengatasi potensi dampak negatif dari praktik-praktik tersebut, demi menjaga integritas dan objektivitas proses MSDM.

Penelitian ini akan mengidentifikasi celah dalam literatur yang ada mengenai dampak internalisasi koneksi pribadi dan keuntungan yang tidak adil dalam kerangka kerja MSDM, menawarkan perspektif baru yang dapat memperkaya pemahaman kita tentang kompleksitas perilaku organisasi dan keadilan internal (Yusuf, 2024). Pendekatan ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menyediakan kerangka analitis yang mengintegrasikan aspek informal dan formal dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat memberikan landasan teoritis dan praktis bagi para profesional MSDM untuk lebih proaktif dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang timbul dari praktik-praktik tersebut (Muḥammad, 2021).

2. KAJIAN TEORITIS

Literatur yang relevan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan aset fundamental bagi transformasi sosial, ekonomi, dan politik, serta esensial untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif meliputi serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkinerja tinggi, yang pada gilirannya mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Mayangsari & Adiwati, 2021; Halsa et al., 2022). Studi literatur menegaskan bahwa resiliensi organisasi sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi kondisi yang tidak terduga, yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja organisasi (Aula et al., 2022; Asriyanti et al., 2024).

Selain itu, pengembangan kompetensi sumber daya manusia juga ditekankan sebagai bagian integral dari perencanaan SDM yang adaptif, memungkinkan organisasi untuk merespons dinamika lingkungan yang terus berubah. Meskipun demikian, literatur yang

ada cenderung kurang membahas secara eksplisit mengenai dampak fenomena 'orang dalam' dan 'hak istimewa' terhadap efektivitas manajemen SDM dan keadilan organisasi (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.). Fenomena ini, yang seringkali berakar pada jaringan informal dan praktik nepotisme, dapat merusak moral karyawan, menghambat pengembangan talenta berdasarkan meritokrasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak adil (Arif, 2021). Persepsi ketidakadilan ini dapat muncul dari praktik-praktik seperti keadilan distributif yang timpang atau prosedur yang tidak transparan, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan (Yusuf, 2024).

Pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif, seperti yang ditekankan dalam literatur, seharusnya juga mencakup strategi untuk mengidentifikasi dan mengatasi bias internal serta memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, tanpa memandang koneksi pribadi (Notoatmodjo, 2009; Priansa & Garnida, 2018). Upaya peningkatan kapabilitas sumber daya manusia secara holistik penting untuk memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang setara untuk berkontribusi dan berkembang, sejalan dengan visi dan misi organisasi (Notoatmodjo, 2009).

Namun, dinamika kekuatan informal yang seringkali menguntungkan "orang dalam" atau mereka yang memiliki "hak istimewa" dapat secara substansial mengikis prinsip meritokrasi, menghambat motivasi, dan pada akhirnya merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan (Febrina & Rahmat, 2024; Karimah & Misra, 2020). Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana praktik "orang dalam" dan "hak istimewa" ini dapat menurunkan motivasi kerja dan produktivitas (Febrina & Rahmat, 2024; Kustini et al., 2021). Perusahaan harus mampu mengelola serta menjaga keseimbangan antara kompensasi yang layak dan motivasi kerja guna mendorong kinerja karyawan secara optimal (Febrina & Rahmat, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara kritis dampak tidak langsung dari faktor-faktor informal ini terhadap produktivitas dan moral karyawan, serta mengusulkan kerangka kerja untuk mitigasi yang berkelanjutan. Sebuah kebijakan yang inklusif dan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa semua pegawai merasa termotivasi dan terlindungi, memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara optimal sebagai penentu, pemikir, dan individu yang bertanggung jawab di masa depan (Putri et al., 2023).

Motivasi kerja, sebagai elemen krusial dalam produktivitas, sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dan transparansi dalam organisasi (Abbas, 2023; Yusuf, 2024). Ketidakadilan dalam proses penentuan penghargaan, seperti yang sering terjadi pada praktik "orang dalam", dapat mengurangi kepuasan kerja dan, secara tidak langsung, menurunkan kinerja karyawan (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.). Sebaliknya, perlakuan yang adil, kompensasi yang sesuai, dan kesempatan pengembangan karir yang merata terbukti secara signifikan meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.). Pemberian insentif dan motivasi yang transparan dan berbasis kinerja sangat penting untuk mempertahankan kinerja karyawan, sebagaimana kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari perusahaan (Anwar, 2021).

Perusahaan yang mengimplementasikan sistem penghargaan berbasis meritokrasi cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan produktif, karena sistem tersebut memastikan bahwa kontribusi individu diakui secara adil, selaras dengan teori keadilan yang menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam memengaruhi motivasi kerja (Yusuf, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan penghargaan yang diberikan secara merata memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan (Abbas, 2023; Sumariyak et al., 2021).

Sebaliknya, praktik "orang dalam" dan "hak istimewa" justru dapat mengganggu sistem meritokrasi ini, menciptakan bias dalam penilaian kinerja dan promosi, serta merusak motivasi karyawan yang merasa usahanya tidak dihargai secara adil (Zailani et al., 2022). Kesenjangan antara upaya dan pengakuan ini dapat memicu penurunan drastis dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja kolektif dan pencapaian tujuan strategis perusahaan (Suhartini et al., 2021; Anggraeni, 2020).

Penilaian kinerja yang tidak transparan atau berdasarkan faktor non-meritokratis dapat secara signifikan melemahkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, karena mereka merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka tidak diakui secara proporsional (Salam, 2021; Pradika & Indriyanto, 2023). Hal ini berpotensi menimbulkan demotivasi yang meluas, bahkan dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang di luar organisasi yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan (Syahiratunnisa et al., 2021;

Abbas, 2023). Oleh karena itu, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk secara proaktif mengidentifikasi dan mengatasi potensi bias yang timbul dari praktik-praktik informal tersebut (Moerrin & Priono, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis secara mendalam fenomena "orang dalam" dan "hak istimewa" dalam konteks manajemen SDM pada beberapa perusahaan terpilih. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan dari berbagai tingkatan, observasi partisipatif, serta analisis dokumen internal seperti kebijakan promosi, penilaian kinerja, dan struktur kompensasi.

Pendekatan ini memungkinkan penggalian informasi yang kaya dan kontekstual mengenai persepsi karyawan terhadap keadilan dan transparansi dalam proses SDM, serta dampak langsung maupun tidak langsung dari praktik-praktik informal terhadap kinerja individu dan organisasi. Analisis data akan dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kategori yang muncul dari narasi partisipan, yang kemudian akan dihubungkan dengan kerangka teori manajemen SDM dan motivasi. Studi ini secara khusus akan berfokus pada dinamika komunikasi internal, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai sebagai variabel kunci yang memediasi dampak dari praktik-praktik tersebut terhadap kinerja organisasi (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan analisis data kualitatif yang komprehensif, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa praktik "orang dalam" dan "hak istimewa" secara signifikan berkorelasi negatif dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, serta persepsi mereka terhadap keadilan organisasional (Wahyudi, 2020). Secara spesifik, ditemukan bahwa karyawan yang merasakan adanya praktik tersebut cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan keterlibatan yang menurun, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kinerja individual dan kolektif (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.).

Disparitas dalam perlakuan dan peluang, yang sering kali menjadi ciri khas dari "hak istimewa", secara langsung memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang adil, mengikis kepercayaan, dan mereduksi komitmen terhadap tujuan organisasi (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.).

Lebih lanjut, temuan menunjukkan bahwa komunikasi internal yang kurang transparan dan tidak adanya mekanisme umpan balik yang efektif memperparah persepsi ketidakadilan ini, menciptakan lingkungan di mana rumor dan spekulasi berkembang, yang selanjutnya merusak moral karyawan (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.).

Selain itu, kurangnya sistem penghargaan berbasis meritokrasi yang jelas dan konsisten juga memperkuat dampak negatif ini, karena karyawan merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka tidak dihargai secara proporsional atau objektif. Fenomena ini secara eksplisit mengindikasikan bahwa persepsi keadilan formal, terutama dalam penilaian kinerja dan promosi, memiliki dampak krusial terhadap kepuasan kerja dan komitmen berkelanjutan karyawan, sebagaimana didukung oleh studi meta-analisis sebelumnya (Palupi, 2021). Temuan ini menggarisbawahi urgensi bagi organisasi untuk mengimplementasikan kebijakan SDM yang transparan, adil, dan berbasis meritokrasi untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.).

Implikasinya, perusahaan harus secara aktif mengatasi praktik-praktik informal seperti "orang dalam" dan "hak istimewa" yang merusak ekuitas organisasional dan berpotensi memicu penurunan produktivitas serta peningkatan tingkat keluar masuk karyawan (Armiani & Putra, 2019). Sehingga, upaya membangun budaya perusahaan yang menjunjung tinggi keadilan, transparansi, dan akuntabilitas menjadi krusial untuk memelihara motivasi karyawan (Anggraeni, 2020; Abbas, 2023) dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Praktik-praktik semacam itu dapat mengikis citra perusahaan dan menurunkan responsivitas terhadap pemangku kepentingan (Dewi & Mabrur, 2022). Pentingnya kompensasi yang adil dan transparan juga muncul sebagai faktor penentu dalam menjaga motivasi karyawan, di mana kebijakan yang tidak jelas atau diskriminatif dapat memicu ketidakpuasan dan niat untuk berpindah pekerjaan (Zuhaidi & Pujiati, 2017; Utomo, 2022).

Pembahasan

Studi ini mengkonfirmasi bahwa persepsi ketidakadilan, khususnya terkait kompensasi dan peluang, dapat mengakibatkan demotivasi yang signifikan dan perilaku kerja kontraproduktif (Wahjono & Marina, 2022). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keadilan distributif, prosedural, dan interaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan dan kinerja organisasi (Puspita & Zakiy, 2020). Dampak negatif dari praktik "orang dalam" dan "hak istimewa" terhadap kepuasan kerja dan motivasi individu juga konsisten dengan teori dua faktor Herzberg, di mana ketidakadilan dalam perlakuan dapat berfungsi sebagai faktor higiene yang menghambat kepuasan dan mendorong ketidakpuasan (Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google, n.d.).

Selain itu, temuan ini juga selaras dengan Teori Keadilan Adams, yang menyatakan bahwa karyawan akan membandingkan imbalan dan perlakuan yang diterima dengan rekan kerja atau kelompok referensi lainnya; persepsi ketidakadilan akibat "hak istimewa" dapat secara langsung memicu demotivasi karena tidak terpenuhinya asas keadilan tersebut (Wahjono & Marina, 2022).

Peran kepemimpinan yang efektif dalam menekan praktik-praktik tersebut menjadi krusial, mengingat pemimpin memiliki pengaruh besar dalam membentuk budaya organisasi dan menegakkan prinsip meritokrasi (Yusuf, 2024). Studi lebih lanjut dapat mengeksplorasi intervensi spesifik yang dapat dilakukan oleh manajemen SDM dan pimpinan untuk mengatasi masalah ini, serta mengukur efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Abbas, 2023).

Selain itu, perlu diteliti lebih lanjut bagaimana kebijakan dan prosedur formal yang transparan dapat secara efektif melawan dampak negatif dari jaringan informal yang ada di dalam organisasi (Yuniarti et al., 2021; Anggraeni, 2020). Motivasi kerja, yang merupakan dorongan internal seseorang untuk bekerja secara optimal, sangat dipengaruhi oleh persepsi ini, dengan praktik ketidakadilan berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan (Nurmansyah et al., 2023).

Penelitian ini menyoroti bahwa manajemen SDM harus proaktif dalam mengatasi isu-isu tersembunyi seperti perlakuan khusus atau favoritisme, yang sering kali tidak diakui secara formal namun berdampak signifikan pada iklim organisasi dan kesejahteraan karyawan. Hal ini menekankan perlunya sistem yang tidak hanya adil secara prosedural

tetapi juga secara persepsi, guna mempertahankan motivasi dan kinerja yang tinggi di seluruh lapisan organisasi (Sunyoto et al., 2023; Abbas, 2023).

5. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa praktik "orang dalam" dan "hak istimewa" merupakan ancaman serius terhadap integritas dan efektivitas manajemen SDM, yang berujung pada erosi motivasi karyawan, penurunan kepuasan kerja, dan pada akhirnya, dampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan strategi komprehensif yang melibatkan kebijakan transparan, akuntabilitas pimpinan, dan sistem penghargaan berbasis meritokrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR REFERENSI

Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja.

Anggraeni, F. N. (2020). Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja. Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business, 3(2), 161. https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.206

Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Greenomika, 3(1), 30. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5

Arif, K. M. (2021). Strategi Membangun Sdm Yang Kompetitif, Berkarakter Dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi. Tahdzib Al-Akhlaq Jurnal Pendidikan Islam, 4(1), 1. https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i1.1300

Armiani, N. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja Di Pt. Jaya Kusuma Sarana Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(11), 6388. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p01

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. Jurnal Pengabdian Dian Mandala, 2(1), 10. https://doi.org/10.62200/jpdm.v2i1.119

Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. Jurnal Sains Dan Seni ITS, 11(1). https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483

Dewi, B. N., & Mabrur, A. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility, Insentif Pejabat Eksekutif, dan Tata Kelola Perusahaan terhadap Agresivitas Pajak. Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN), 4, 236. https://doi.org/10.31092/jpkn.v4i1s.1823

Ekawati, R., & Hadianti, Y. F. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile. Jurnal Study and Management Research, 18(1), 29. https://doi.org/10.55916/smart.v18i1.64

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. 1(1), 29. https://doi.org/10.71383/wbq52h63

Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 7(2), 663. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528

Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). Deleted Journal, 1(2), 387. https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81

Karimah, P. N., & Misra, F. (2020). The Role Of Perceived Organizational Support In Supporting Local Governments' Tax Apparatus To Optimize Local Tax Revenue. Accruals (Accounting Research Journal of Sutaatmadja), 4(1), 47. https://doi.org/10.35310/accruals.v4i01.377

Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai, dan Kinerja Pegawai di PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo: Analisis Jalur Berbasis Data Ulasan Google. (n.d.).

Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). Jurnal Ilmiah Perkusi, 1(3), 305. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11135

Mayangsari, F., & Adiwati, M. R. (2021). The Effect Of The Work Environment And Work Discipline On Employee Spirit At Kopkar Sampoerna. Balance Jurnal Ekonomi, 17(1), 60. https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6481

Moerrin, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. Fair Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(11), 4857. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1780

Muḥammad, M. (2021). Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. Community Development Journal Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(2), 343. https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1769

Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. http://catalog.maranatha.edu/index.php?p=show_detail&id=36923&keywords=

Nurmansyah, A., Taufik, Y., Ayuningtyas, F., & Melinda, L. D. (2023). Tinjauan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Bandung II. ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal), 9(1), 141. https://doi.org/10.38204/atrabis.v9i1.1439

Palupi, M. (2021). Apakah Keadilan Formal Penilaian Kinerja Menjadi Determinan Kepuasan Kerja dan Komitmen Continuance? Deleted Journal, 11(1), 121. https://doi.org/10.22441/mix.2021.v11i1.009

Pradika, L., & Indriyanto, I. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 11(2), 900. https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i2.82

Priansa, D. J., & Garnida, A. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. http://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show_detail&id=496&keywords=

Puspita, A., & Zakiy, M. (2020). Aspek Keadilan Organisasi dan Deviant Workplace Behavior Karyawan. Equilibrium Jurnal Ekonomi Syariah, 8(1), 41. https://doi.org/10.21043/equilibrium.v8i1.7295

Putri, S. R., Harahap, N., & Abidin, S. (2023). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Sibatik Journal Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi Budaya Teknologi Dan Pendidikan, 2(5), 1537. https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.838

Salam, R. (2021). The Importance Performance Assessment And Its Impact On Improving Performance Of Public Service Organizations In South Tangerang City. Sosiohumaniora, 23(2), 226. https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i2.31963

Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2021). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja. Management & Accounting Expose, 2(2), 98. https://doi.org/10.36441/mae.v2i2.101

Sumariyak, A., Karwono, K., & Muhfahroyin, M. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur. Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro, 6(1), 1. https://doi.org/10.24127/jlpp.v6i1.1616

Sunyoto, D., Wagiman, Kalijaga, M. A., Setiawan, E., & Wahyono, B. (2023). Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja.

Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Nobel Management Review, 2(3), 346. https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.1972

Utomo, B. Y. T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Pt Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan. Kindai, 18(2), 306. https://doi.org/10.35972/kindai.v18i2.816

Wahjono, S. I., & Marina, A. (2022). Manajemen Motivasi.

Wahyudi, S. (2020). Islamic Leadership Style Memoderasi Kepuasan Kerja dan Komitmen dalam Organisasi Terhadap Etika Kerja. Jebdeer: Journal of Entrepreneurship Business Development and Economic Educations Research, 2(2), 15. https://doi.org/10.32616/jbr.v2i2.237

Yuliana. (2022). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi.

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, F., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, B., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, N., Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). Kinerja Karyawan, Tinjauan Teori dan Praktis. https://repository.penerbitwidina.com/media/344742-kinerja-karyawan-tinjauan-teori-dan-prak-8c52f2f8.pdf

Yusuf, M. A., & Suhada. (2024). Motivasi Dalam Organisasi ;Pengertian Motivasi Dan Proses Motivasi; Teori Teori Motivasi; Penerapan Motivasi Dalam Organisasi; Motivasi Dan Kinerja.

Zailani, M. N. H., Amirudin, M., & Maulana, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima-Bukalapak Cikarang. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 7(1), 114. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.341

Zuhaidi, Z., & Pujiati, H. (2017). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Indonet. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 4(2), 173. https://doi.org/10.30998/jabe.v4i2.2144