

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN CROWDFUNDING UNTUK PENINGKATAN PRODUKTIVITAS : STUDI PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA

Oleh:

Adityas Kusumaningrum,

Dewi Andriani

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2024

Pendahuluan

- Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah bagian integral dari setiap organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan mereka melalui sumber daya manusia yang kompeten [1]. *Human Resources Management* mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan strategi *Human Resources Management* mereka guna memastikan efektivitas dan produktivitas yang tinggi [2].
- Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah disiplin ilmu dan praktik yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan.[3] *Human Resources Management* berperan dalam rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan.[4] Ini juga mencakup manajemen kinerja, penanganan konflik, perancangan program kompensasi dan manfaat, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.[5] Selain itu, *Human Resources Management* harus mematuhi undang-undang ketenagakerjaan, merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, dan berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif.[6] Semua ini bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Pendahuluan

- Di era modern ini, teknologi telah mengubah banyak aspek kehidupan kita, termasuk bagaimana kita mengelola dan mengakses uang [9]. Salah satu perusahaan yang berada di garis depan perubahan ini adalah PT Swadharma Sarana Informatika. Perusahaan ini adalah pemain kunci di bidang jasa pengelolaan uang fisik, distribusi, pemrosesan, penyimpanan, pengisian, pengambilan dana, dan pemantauan kecukupan uang di mesin seperti ATM (Automated Teller Machine), CDM (Cash Deposit Machine), dan CRM (Cash Recycling Machine).
- Operasional perusahaan mencakup semua aktivitas harian yang penting untuk menjalankan bisnis dengan efisien dan mencapai tujuan. Ini melibatkan manajemen rantai pasokan, produksi, pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, teknologi informasi, serta fokus pada meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pengelolaan risiko. Dengan pengelolaan operasional yang baik, perusahaan dapat memastikan kelangsungan bisnis, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan meningkatkan daya saing di pasar.

Pendahuluan

- Dalam mencapai peningkatan produktivitas, reward, punishment, dan crowdfunding adalah tiga faktor yang berperan penting. Reward yang tepat dapat memberikan insentif positif, hukuman yang bijak dapat menjaga kedisiplinan, dan crowdfunding dapat memberikan sumber daya tambahan untuk mencapai tujuan produktivitas. Penting untuk mengingat bahwa penerapan ketiga faktor ini harus sesuai dengan konteks dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, manajemen yang bijak dan transparan sangat penting untuk memastikan bahwa reward, punishment, dan crowdfunding berkontribusi pada peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.[19]

Research GAP

- Penelitian ini adalah belum terdapat studi sebelumnya yang membahas kurangnya pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi, khususnya di PT Swadharma Sarana Informatika, memengaruhi efektivitas reward, punishment, dan crowdfunding dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, perbedaan dalam pengaruh sumber daya manusia terhadap kampanye crowdfunding juga belum banyak dieksplorasi. Studi-studi yang lebih mendalam dan berfokus pada aspek-aspek ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika manajemen sumber daya manusia dan strategi penghargaan dalam perusahaan tersebut, yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan mengoptimalkan produktivitas karyawan mereka dalam berbagai aspek pekerjaan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Rumusan Masalah : Bagaimana Pengaruh Reward, Punishment, Dan Crowdfunding Untuk Peningkatan Produktivitas Pada Studi PT Swadharma Sarana Informatika
- Pertanyaan Peneliti : Apakah Reward, Punishment, dan Crowdfunding Dapat Digunakan Sebagai Peningkatan Produktivitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Swadharma Sarana Informatika
- Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

Metode

Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan accidental sampling. Sampel diambil dari 57 karyawan serta data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh responden yang telah disebar dan dikumpulkan. Jumlah sampel dihitung menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) dan berdasarkan perhitungan tersebut menghasilkan total responden sebanyak 57 responden. Penelitian juga menggunakan pendekatan wawancara kepada 2 informan yakni Kepala bagian PT Swadharma Sarana Informatika dan digunakan sebagai data sekunder. Sifat penelitian ini dibuat secara deskriptif dengan olah data berupa penarikan simpulan induktif.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Reward, Punishment, Dan Crowdfunding Untuk Peningkatan Produktivitas: Studi Pt Swadharma Sarana Informatika

PT Swadharma Sarana Informatika adalah perusahaan yang telah memahami pentingnya menerapkan sistem reward (imbalan) dan punishment (hukuman) untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka secara rutin memberikan financial reward kepada karyawan yang memiliki penilaian tinggi, dengan sebagian besar karyawan memberikan penilaian 4 dan 5, menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Perusahaan ini menjalankan praktik rapat dan evaluasi harian, yang membantu dalam menjaga komunikasi yang baik dan menghindari ketidakpahaman. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk mengatasi masalah dengan cepat, menjadikan lingkungan kerja lebih efisien dan produktif.

Selain itu, PT Swadharma Sarana Informatika menawarkan bonus financial yang adil kepada semua karyawan pada ulang tahun perusahaan, yang mempromosikan semangat kebersamaan dan keadilan. Bonus tahunan juga diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan kontribusi karyawan sepanjang tahun. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Reward, Punishment, Dan Crowdfunding Untuk Meningkatkan Produktivitas PT Swadharma Sarana Informatika dapat dilihat pada Gambar 2.

[Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Reward, Punishment, Dan Crowdfunding]



Created with Datawrapper

Hasil Dan Pembahasan

- PT Swadharma Sarana Informatika, sebagai perusahaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, telah melakukan penilaian dan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan Reward, Punishment, dan Crowdfunding. Data dari 57 responden di perusahaan ini memberikan pandangan berharga tentang bagaimana penggunaan konsep-konsep ini dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.
- Dalam kategori Reward, data menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju (skor 5) terhadap penggunaan Reward. Hal ini menunjukkan dukungan yang kuat terhadap penghargaan sebagai motivasi dan insentif untuk karyawan dalam mencapai target produktivitas. Oleh karena itu, PT Swadharma Sarana Informatika dapat mempertimbangkan meningkatkan program Reward untuk memotivasi karyawan dan memperkuat budaya penghargaan di perusahaan. Sementara itu, dalam kategori Punishment, ada perbedaan pendapat yang signifikan. Sebagian besar responden memberikan skor biasa/cukup (skor 3), menunjukkan ketidakpastian dalam pandangan mereka tentang penggunaan hukuman sebagai alat manajemen. Ini menandakan pentingnya berhati-hati dalam menerapkan sanksi kepada karyawan. PT Swadharma Sarana Informatika harus mempertimbangkan pendekatan yang lebih berimbang dan adil dalam mengelola situasi yang melibatkan pelanggaran.
- Dalam kategori Crowdfunding, mayoritas responden sangat setuju (skor 5) terhadap konsep crowdfunding. Hal ini menunjukkan bahwa ada minat yang kuat dalam partisipasi dalam proyek-proyek crowdfunding di antara karyawan PT Swadharma Sarana Informatika. Perusahaan dapat memanfaatkan minat ini untuk membiayai berbagai inisiatif atau proyek yang dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi di dalam organisasi [28]. Berdasarkan data ini, PT Swadharma Sarana Informatika dapat mempertimbangkan langkah-langkah berikut: Meningkatkan Program Reward: Berdasarkan dukungan yang kuat dari karyawan, perusahaan dapat memperkuat program Reward yang ada atau mengenalkan insentif-insentif baru yang dapat mendorong kinerja yang lebih baik.
- Pendekatan yang Bijak dalam Punishment: PT Swadharma Sarana Informatika harus memastikan bahwa sanksi diterapkan secara adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku, serta memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk memastikan perbaikan karyawan. Pemanfaatan Crowdfunding: Perusahaan dapat melihat peluang untuk mengimplementasikan proyek crowdfunding internal yang dapat membantu menghasilkan dana untuk inisiatif yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan inovasi. Dengan pendekatan yang cermat terhadap Reward, Punishment, dan Crowdfunding berdasarkan data ini, PT Swadharma Sarana Informatika dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

- Kedua informan kunci, yaitu Kepala bagian PT Swadharma Sarana Informatika, memberikan pandangan yang berharga terkait pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini. Informan pertama, yaitu Kepala bagian PT Swadharma Sarana Informatika, memberikan wawasan yang penting terkait penggunaan Reward sebagai alat motivasi dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut informan ini, penggunaan Reward telah memberikan hasil yang positif dalam meningkatkan motivasi karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika. Mereka merasa dihargai dan diakui atas pencapaian mereka, yang pada gilirannya telah memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan. Informan ini sangat menekankan pentingnya mengenali dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, karena ini tidak hanya memotivasi mereka secara individu tetapi juga menciptakan budaya penghargaan yang positif di seluruh organisasi. Dalam pandangannya, ini adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Hasil wawancara Informan 1).
- Sementara itu, informan kedua, yang juga merupakan Kepala bagian PT Swadharma Sarana Informatika, berbicara tentang penggunaan Crowdfunding sebagai salah satu alat pengembangan manajemen sumber daya manusia yang penting. Menurutnya, Crowdfunding telah membuka peluang baru bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya dan dana internal untuk mendukung proyek-proyek inovatif dan pertumbuhan. Dengan melibatkan karyawan dan tim dalam menggalang dana untuk proyek internal, perusahaan telah berhasil mengaktifkan potensi kreatif dan kolaboratif yang ada dalam organisasi. Informan ini merasa bahwa langkah ini adalah strategi yang cerdas untuk menggerakkan dukungan internal dan memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasil wawancara informan 2).

Analisa Perubahan Perilaku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Produktivitas

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Reward, Punishment, dan Crowdfunding Untuk Meningkatkan Produktivitas PT Swadharma Sarana Informatika. PT Swadharma Sarana Informatika adalah perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka demi mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dalam upaya ini, perusahaan telah menerapkan program manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada metode Reward (penghargaan), Punishment (hukuman), dan Crowdfunding (pendanaan bersama). Program ini dirancang untuk mendorong perubahan perilaku positif, meningkatkan kenyamanan bekerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan kinerja pekerja, dan merangsang peningkatan produktivitas karyawan. Setelah berjalannya program ini, data evaluasi diperoleh dari 57 responden karyawan PT Swadharma Sarana Informatika.

Hasil Dan Pembahasan

Responden ini memberikan pandangan mereka mengenai berbagai aspek yang relevan dengan program manajemen sumber daya manusia yang baru diterapkan. Berikut adalah rangkuman data hasil evaluasi:

1. Kenyamanan Bekerja:

Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam tingkat kenyamanan bekerja di PT Swadharma Sarana Informatika setelah penerapan program. Mayoritas responden (45 dari 57) menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa kenyamanan bekerja mereka telah meningkat. Hal ini mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan nyaman bagi karyawan.

2. Komunikasi Bekerja:

Program manajemen sumber daya manusia yang baru juga berdampak positif pada komunikasi di tempat kerja. Lebih dari separuh responden (32 dari 57) menyatakan bahwa komunikasi bekerja telah membaik. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan interaksi dan komunikasi antar karyawan telah berhasil.

3. Kinerja Pekerja:

Peningkatan kinerja pekerja adalah salah satu tujuan utama dari program ini. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden (55 dari 57) setuju atau sangat setuju bahwa kinerja pekerja mereka telah meningkat. Ini menunjukkan bahwa penggunaan metode Reward dan Punishment dalam manajemen sumber daya manusia telah mendorong peningkatan dalam hasil kerja karyawan.

4. Peningkatan Produktivitas:

Hasil yang sangat menggembirakan adalah bahwa hampir semua responden (48 dari 57) menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa program ini telah merangsang peningkatan produktivitas. Dengan demikian, program manajemen sumber daya manusia melalui Crowdfunding, Reward, dan Punishment telah berhasil mencapai tujuan utamanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT Swadharma Sarana Informatika.

- Dalam keseluruhan, data evaluasi ini menunjukkan bahwa program manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT Swadharma Sarana Informatika telah memberikan hasil yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan Reward, Punishment, dan Crowdfunding telah berhasil mendorong perubahan perilaku, meningkatkan kenyamanan bekerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan kinerja, dan merangsang peningkatan produktivitas karyawan. Dengan upaya berkelanjutan dalam pengembangan dan penyesuaian program ini, PT Swadharma Sarana Informatika dapat terus mengoptimalkan sumber daya manusianya dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam jangka panjang.

Temuan Penelitian

Program manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT Swadharma Sarana Informatika telah memberikan hasil yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan Reward, Punishment, dan Crowdfunding telah berhasil mendorong perubahan perilaku, meningkatkan kenyamanan bekerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan kinerja, dan merangsang peningkatan produktivitas karyawan. Dengan upaya berkelanjutan dalam pengembangan dan penyesuaian program ini, PT Swadharma Sarana Informatika dapat terus mengoptimalkan sumber daya manusianya dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam jangka panjang.

Manfaat Penelitian

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) melalui Reward dan Crowdfunding mendukung peningkatan produktivitas di PT Swadharma Sarana Informatika, sementara penggunaan Punishment memerlukan pendekatan hati-hati. Program HRM ini telah membawa dampak positif pada kenyamanan bekerja, komunikasi, kinerja, dan produktivitas karyawan, menegaskan pentingnya strategi ini dalam mencapai keunggulan bersaing dalam era globalisasi dan teknologi yang pesat.

Kesimpulan

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) melalui Reward dan Crowdfunding mendukung peningkatan produktivitas di PT Swadharna Sarana Informatika, sementara penggunaan Punishment memerlukan pendekatan hati-hati. Program HRM ini telah membawa dampak positif pada kenyamanan bekerja, komunikasi, kinerja, dan produktivitas karyawan, menegaskan pentingnya strategi ini dalam mencapai keunggulan bersaing dalam era globalisasi dan teknologi yang pesat.

Referensi

- 1D. Halsu, H. Hawignyo, dan D. Supriyadi, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi," *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 7, no. 2, hlm. 663–663, Okt 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.528.
- 2null D. P. P. Kusuma dan null A. Nasrulloh, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah," *Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 4, no. 2, hlm. 142–157, Sep 2022, doi: 10.54396/alfahim.v4i2.286.
- 3 A. Amam, Y. Roni, M. J. Wildan, dan A. H. Pradiptya, "Kekuatan Sumber Daya (Ekonomi, Lingkungan dan Sosial) dan Pengaruhnya terhadap SDM Peternak dan Kelembagaan Peternak Sapi Perah," dalam *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Peternakan dan Veteriner 2019*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan, Des 2019, hlm. 237–247. doi: 10.14334/pros.semnas.tpv-2019-p.225-235.
- 4 A. BADAWI dan L. NUGROHO, "Keberlangsungan Usaha Melalui Peningkatan Kualitas SDM Untuk Menciptakan Prilaku Inovatif Dalam Pengembangan Produk Pada UMKM Kelurahan Meruya Utara," *Akuntansi dan Humaniora: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 1, no. 2, hlm. 140–144, Jun 2022, doi: 10.38142/ahjpm.v1i2.348.
- [5] A. R. Z. Widiyanto dan A. Karina, "Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Berdasarkan Permenpanrb Nomor 53 Tahun 2014 (Studi Kasus pada Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB)," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, vol. 7, no. 1, hlm. 1–1, Des 2021, doi: 10.35384/jemp.v7i1.221.
- [6] E. Gurendrawati, Y. Murdayanti, dan S. Indriani, "Pengembangan Potensi SDM Pesantren Melalui Pelatihan Pemahaman dan Pengetahuan Pengelolaan Keuangan," *Aksiologi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 4, no. 1, hlm. 20–36, Des 2019, doi: 10.30651/aks.v4i1.2513.
- [7] F. Azmi, H. Handoko, A. D. Ningsih, R. Hanum, A. Tarmizi, dan H. Hamdan, "Manajemen Transdisipliner Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 15 Islam Terpadu Kota Binjai," *Journal on Education*, vol. 5, no. 3, hlm. 8412–8440, Feb 2023, doi: 10.31004/joe.v5i3.1627.
- 8 A. L. Arfin, "Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul," *Efektor*, vol. 9, no. 2, hlm. 272–285, Des 2022, doi: 10.29407/e.v9i2.17651.
- 9E. Herlina, M. Tukiran, N. Yusnita, H. Hermansya, dan M. T. Andrianto, "Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan," *Jurnal Sosial Teknologi*, vol. 2, no. 6, hlm. 487–497, Jun 2022, doi: 10.36418/jumalsostech.v2i6.346.
- 10 I. M. A. Mahendra, "Peran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Produktivitas Industri Kecil Menengah Dan Jasa Konstruksi Di Bali," *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, vol. 5, no. 2, hlm. 42–51, Agu 2022, doi: 10.47532/jiv.v5i2.668.

Referensi

- [11] H. Hasnawati, M. Manaf, dan S. Syafri, "Analisis Faktor Berpengaruh dan Strategi Peningkatan Produktivitas Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Belang-Belang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat," *Urban and Regional Studies Journal*, vol. 4, no. 2, hlm. 62–67, Jun 2022, doi: 10.35965/ursj.v4i2.1462.
- 12C. Wijaya, M. L. Ramadhani, dan E. Jatmiko, "Persepsi Guru Tentang Reward And Punishment Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran Di MAN II Model Medan," *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 3, no. 1, hlm. 121–137, Feb 2020, doi: 10.31538/nzh.v3i1.521.
- 13 D. P. Lestari, "Hadiah Dalam Penghimpunan Dana Tabungan Perspektif Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia." 31 Desember 2020. [Daring]. Tersedia pada: <https://lens.org/040-405-971-111-245>
- 14R. Ulfah, R. R. Aliyyah, dan R. S. P. Fauziah, "Reward Dan Punishment Dalam Pembentukan Karakter Disiplin Santri," *Tadbir Muwahhid*, vol. 2, no. 2, hlm. 98–110, Okt 2018, doi: 10.30997/jtm.v2i2.1198.
- 15 A. B. Sakti dan A. Prasetyo, "Potensi Peningkatan Produktivitas Kewirausahaan Berbasis Model Penguatan Teknopreneur Pada Hasil Inovasi Di Kota Magelang," *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, vol. 3, no. 1, hlm. 60–73, Apr 2018, doi: 10.31002/rep.v3i1.793.
- [16] Y. P. Bakti, R. I. Pranata, dan M. S. R. Anwar, "Sistem Investasi Equity Crowdfunding Pada Umkm Di Indonesia Studi Pada Platform Bizhare Pt. Investasi Digital Nusantara," *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 11, no. 2, hlm. 309–309, Des 2021, doi: 10.24252/assets.v11i2.20956.
- [17] A. M. R. Aderemi, S. Maulida, dan A. A. Maikabara, "Prospects and Challenges of Crowdfunding as an Alternative Funding Option in Nigeria," *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, vol. 12, no. 1, hlm. 17–31, Agu 2021, doi: 10.18326/muqtasid.v12i1.17-31.
- [18] R. A. Hapsari, A. Nisa, dan A. Jessica Putri, "Perlindungan Hukum Terhadap Financial Technology Reward Based Crowdfunding Pada Proyek Dari Industri Kreatif (Studi pada Platfrom Kickstarter.com)," *SUPREMASI HUKUM*, vol. 19, no. 1, hlm. 37–46, Apr 2023, doi: 10.33592/jsh.v19i1.3291.
- [19] D. F. Afiati, R. I. Supeni, dan H. Hermawan, "Pengaruh Sistem Reward Financial, Punishment, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul Jember," *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, vol. 6, no. 1, hlm. 18–18, Nov 2022, doi: 10.32493/frkm.v6i1.22964.
- [20] H. Kindangen, S. Hartoyo, dan L. M. Baga, "Perkembangan Produktivitas, Luas Lahan, Harga Domestik, Permintaan dan Ekspor Biji Kakao Indonesia Periode 1990-2013," *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, vol. 14, no. 2, hlm. 118–118, Jul 2017, doi: 10.17358/jma.14.2.118.

Referensi

- 21 M. T. Multazam, N. F. Mediawati, and S. B. Purwaningsih, *Buku Ajar Hukum Perusahaan*. dalam 202–202. Umsida Press, 2023. [Daring]. Tersedia pada: , pp. 202–202, Mar. 2023, doi: 10.21070/978-623-464-061-8.
- 22N. C. Fertilia dan R. Y. A. Adji, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis PMBOK Untuk Meningkatkan Produktivitas Pada PT. AB," *Rekayasa Sipil*, vol. 11, no. 2, hlm. 52–52, Nov 2022, doi: 10.22441/jrs.2022.v11.i2.01.
- 23L. Anissetya, M. Huda, dan A. Saepudin, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia," *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, vol. 3, no. 1, hlm. 52–75, Mar 2023, doi: 10.37726/jammiah.v3i1.492.
- 24 C. Lydiatifa, P. S. Miramadanis, dan F. Mardhatillah, "Analisis Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada PT. Indomarco Prismatama," *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, vol. 1, no. 3, hlm. 153–155, Des 2022, doi: 10.54371/jms.v1i2.208.
- 25 J. Johan, "Rancang Bangun Sistem Human Resource Management pada PT. Batang Hari Barisan dengan Berbasis WEB," *Jurnal Teknologi*, vol. 11, no. 2, hlm. 57–64, Des 2021, doi: 10.35134/jitekin.v11i2.56.
- 26M. Anjani dan null A. S. Lubis, "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan)," *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, vol. 2, no. 2, hlm. 116–127, Jan 2022, doi: 10.54209/jasmien.v2i02.106.
- 27D. F. Afiati, R. I. Supeni, dan H. Hermawan, "Pengaruh Sistem Reward Financial, Punishment, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul Jember," *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, vol. 6, no. 1, hlm. 18–18, Nov 2022, doi: 10.32493/frkm.v6i1.22964.
- 28 F. H. N. Athief, "Embedding Crowdfunding Structure in Islamic Venture Capital for SMEs Development," *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, vol. 10, no. 1, hlm. 1–28, Jul 2019, doi: 10.21580/econom-ica.2019.10.1.3186.



TERIMAKASIH