COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting
Volume 9 Nomor 5, Tahun 2026
e-ISSN : 2597-5234

PENGARUH SISTEM DISTRIBUSI SERVICE CHARGE DAN FASILITAS MAKAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS CV. KURNIA VILLAGE SEJAHTERA)

THE EFFECT OF SERVICE CHARGE DISTRIBUTION SYSTEM AND EMPLOYEE MEAL FACILITIES ON PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE (CASE STUDY OF CV. KURNIA VILLAGE SEJAHTERA)

Winona Shafira Faristari[1], Febriana Wurjaningrum[2]
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya[1,2]
winona.afira.faristari-2024@feb.unair.ac.id[1]

ABSTRACT

This study examines the effect of the service charge distribution system and employee meal facilities on employee performance, with motivation as a mediating variable, at CV. Kurnia Village Sejahtera, a food and beverage company near the Tanah Lot destination. Fluctuating revenue in 2022 pointed to declining employee performance. A quantitative-explanatory approach with a cross-sectional design was used. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire administered to permanent employees and analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. After indicators with loadings below 0.7 were eliminated, all constructs met the validity and reliability criteria. Service charge distribution had a significant positive effect on performance (β = 0.290; p = 0.018) and motivation (β = 0.524; p < 0.001). Employee meal facilities had a significant positive effect on performance (β = 0.449; p < 0.001) and motivation (β = 0.569; p < 0.001). Motivation had a significant positive effect on performance (β = 0.328; p = 0.017) and partially mediated the effects of both independent variables. Meal facilities had a larger impact than service charge. Management is advised to prioritize the quality of meal facilities while maintaining transparency and fairness in service charge distribution.
Keywords: *service charge, employee meal facilities, motivation, performance, PLS-SEM*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh sistem distribusi *service charge* dan fasilitas makan karyawan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada CV. Kurnia Village Sejahtera, perusahaan *food and beverage* di sekitar destinasi Tanah Lot. Fluktuasi *revenue* perusahaan pada tahun 2022 mengindikasikan perlunya perhatian pada kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif-eksplanatori dengan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin kepada karyawan tetap dan dianalisis dengan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4.0. Setelah indikator dengan loading kurang dari 0,7 dieliminasi, seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Distribusi *service charge* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (β = 0,290; p = 0,018) dan motivasi (β = 0,524; p < 0,001). Fasilitas makan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (β = 0,449; p < 0,001) dan motivasi (β = 0,569; p < 0,001). Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (β = 0,328; p = 0,017) dan memediasi secara parsial pengaruh kedua variabel independen. Fasilitas makan karyawan memberikan dampak lebih besar daripada *service charge*. Manajemen disarankan memprioritaskan kualitas fasilitas makan serta menjaga transparansi dan keadilan distribusi *service charge*.
Kata kunci: *service charge,* fasilitas makan karyawan, motivasi, kinerja, PLS-SEM

PENDAHULUAN

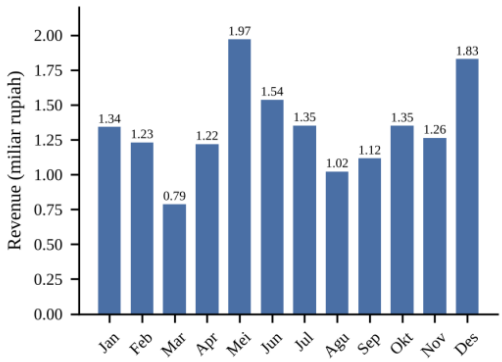
Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi. Kualitas SDM perlu dijaga melalui pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan berkontribusi lebih baik

terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan [1].

Kinerja merupakan elemen krusial dalam organisasi, yaitu catatan prestasi kerja pada periode tertentu yang mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan dapat dievaluasi dengan metode yang tepat. Dalam persaingan bisnis, keberlangsungan dan kesuksesan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan [2]. Kinerja yang tinggi atau rendah berdampak signifikan pada profitabilitas perusahaan, seperti yang terjadi pada CV. Kurnia Village Sejahtera.

CV. Kurnia Village Sejahtera adalah perusahaan *food and beverage* dengan dua lini bisnis utama, yaitu katering *overland* dan restoran *à la carte*. Perusahaan mulai beroperasi pada tahun 2018 dan berlokasi pada radius satu kilometer dari destinasi Tanah Lot. Restoran melayani wisatawan domestik dan mancanegara. Wisatawan mancanegara didominasi pengunjung dari India, Australia, dan Tiongkok, sedangkan wisatawan domestik terbesar berasal dari kalangan pelajar dan pengunjung dari Pulau Jawa. Untuk menjaga eksistensi dan profitabilitas, manajemen SDM dituntut menjaga kualitas kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Data internal perusahaan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan, yang diperkuat oleh data *revenue* sepanjang tahun 2022 (Gambar 1). Revenue berfluktuasi dari Januari hingga Desember: Rp1,34 miliar pada awal tahun, turun drastis pada Maret (Rp0,79 miliar), naik kembali pada April, mencapai puncak pada Mei (Rp1,97 miliar), lalu berfluktuasi hingga Desember sebesar Rp1,83 miliar.



Gambar 1. Revenue tahun 2022 CV. Kurnia Village Sejahtera

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tunjangan secara umum berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan [3]. Persepsi terhadap kualitas makanan yang disediakan dan kondisi ruang makan juga berperan signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan membuktikan pengaruh distribusi *service charge* terhadap kinerja dan motivasi, pengaruh fasilitas makan karyawan terhadap kinerja dan motivasi, serta pengaruh motivasi terhadap kinerja di CV. Kurnia Village Sejahtera.

Manajemen kinerja dan kinerja

Manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan, strategis, dan terintegrasi untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim guna meningkatkan efektivitas organisasi, yaitu rangkaian aktivitas yang memastikan tujuan organisasi tercapai secara konsisten, efektif, dan efisien [5]. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan kerja individu, usaha kerja, dan dukungan organisasi, serta memuat empat elemen: fungsi pekerjaan, faktor

yang memengaruhi kinerja, pencapaian tujuan organisasi, dan jangka waktu tertentu [6].

Service charge

Service charge adalah biaya tambahan atas total tagihan yang dibebankan kepada konsumen atas layanan di restoran, hotel, atau tempat lain, umumnya sebesar 5–10% dari tagihan sesuai kebijakan perusahaan atau regulasi setempat. Dana ini didistribusikan kepada seluruh karyawan sebagai insentif tambahan di luar gaji pokok dengan sistem tertentu. Insentif adalah imbalan yang memadai bagi karyawan yang kinerjanya melebihi standar dan menjadi faktor pendorong untuk bekerja lebih baik [6].

Fasilitas makan karyawan

Fasilitas makan karyawan adalah tunjangan yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan makan karyawan selama jam kerja, sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Makanan karyawan diidentifikasi sebagai skema insentif yang meningkatkan kepuasan dan moral serta menurunkan pergantian karyawan [7]. Pilihan makanan yang dipersonalisasi membantu membangun tenaga kerja yang lebih produktif [8], dan persepsi kualitas makanan karyawan meningkatkan motivasi [9]. Sikap kerja dan motivasi karyawan dipengaruhi oleh apresiasi terhadap layanan makanan [4]. Di antara berbagai tunjangan kesejahteraan, tunjangan makanan dari pemberi kerja memiliki pengaruh terkuat terhadap responsivitas karyawan garis depan karena membuat karyawan merasa dihargai dan berutang budi kepada perusahaan [10].

]

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang bekerja dengan semangat, ketekunan, dan dedikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut teori ekspektansi Vroom, karyawan cenderung lebih termotivasi ketika menerima imbalan atas pekerjaan yang dilakukan [2]. Motivasi yang kuat menghasilkan kinerja, produktivitas, kreativitas, dan loyalitas yang lebih baik, sedangkan rendahnya motivasi dapat menurunkan kualitas kerja serta meningkatkan absensi dan pergantian karyawan.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan kajian teori tersebut, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1 Distribusi *service charge* berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2 Distribusi *service charge* berpengaruh positif terhadap motivasi.

H3 Fasilitas makan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja.

H4 Fasilitas makan karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi.

H5 Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-eksplanatori dengan desain *cross-sectional* untuk mengidentifikasi hubungan kausal antarvariabel secara sistematis di CV. Kurnia Village Sejahtera, yang dipilih karena menerapkan kedua sistem yang diteliti, yaitu distribusi *service charge* dan fasilitas makan karyawan. Data dikumpulkan melalui survei terstruktur

selama tiga bulan pada pertengahan tahun 2025.

Populasi penelitian adalah karyawan tetap dari seluruh divisi operasional dengan kriteria: (1) berstatus karyawan tetap, (2) masa kerja minimal enam bulan, (3) penerima *service charge*, dan (4) pengguna fasilitas makan karyawan. Karyawan kontrak, *outsourcing*, cuti jangka panjang, dan *trainee* dikecualikan. Jumlah responden yang dianalisis adalah 60 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei pendahuluan, studi kepustakaan, dan studi lapangan berupa kuesioner yang dibagikan secara personal. Kuesioner mencakup empat dimensi: (1) distribusi *service charge*, yang mengukur persepsi keadilan, transparansi, dan konsistensi sistem distribusi; (2) fasilitas makan, yang menilai kualitas, variasi, aksesibilitas, dan kesesuaian nutrisi; (3) motivasi, berdasarkan teori dua faktor Herzberg; dan (4) kinerja, yang menilai kuantitas, kualitas, efisiensi, dan kemandirian kerja. Seluruh indikator diukur dengan skala Likert lima poin.

Analisis data terdiri atas analisis deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. PLS-SEM dipilih karena (1) ukuran sampel yang relatif kecil (60 responden) tetap memungkinkan hasil yang valid dan reliabel, (2) mampu menangani model kompleks dengan variabel mediasi, dan (3) tidak mensyaratkan normalitas multivariat.

Analisis dilakukan dalam tiga tahap. Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran (*outer model*): validitas konvergen (factor loading > 0,7, *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5, dan *composite reliability* > 0,7), validitas diskriminan (kriteria Fornell-Larcker, *cross loading*, dan rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) < 0,9), serta reliabilitas (Cronbach's alpha ≥ 0,7). Tahap kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*): *Variance Inflation Factor* (VIF) < 5,0, koefisien determinasi (R^2; 0,75 substansial, 0,50 moderat, 0,25 lemah), relevansi prediktif ($Q^2 > 0$ melalui *blindfolding*), dan ukuran efek (f^2). Tahap ketiga adalah pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel pada $\alpha = 0,05$ ($t > 1,96$; uji dua arah).

Efek mediasi dianalisis melalui *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect*. Mediasi penuh terjadi bila *direct effect* tidak signifikan tetapi *indirect effect* signifikan; mediasi parsial terjadi bila keduanya signifikan; dan tidak terdapat mediasi bila hanya *direct effect* yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Model pengukuran. Hasil awal *PLS Algorithm* menunjukkan beberapa indikator memiliki *loading factor* kurang dari 0,7, yaitu X1.1 (0,655), X1.2 (0,689), X2.2 (0,679), X2.3 (0,683), X3.1 (0,656), X3.2 (0,687), Y1.1 (0,647), Y1.2 (0,663), dan Y1.3 (0,695). Indikator tersebut dieliminasi dari model. Setelah eliminasi, seluruh indikator memiliki *loading factor* di atas 0,7 (Tabel 1) sehingga dinyatakan valid. Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,5 (0,609–0,647), sehingga validitas konvergen terpenuhi (Tabel 2).

Tabel 1. Outer loading

Konstruk	Loading indikator
Distribusi service charge (X1)	X1.1 = 0,834; X1.2 = 0,741; X1.3 = 0,761; X1.4 = 0,837
Fasilitas makan karyawan (X2)	X2.1 = 0,766; X2.2 = 0,817; X2.3 = 0,865; X2.4 = 0,767

Motivasi (M)	M1 = 0,783; M2 = 0,792; M3 = 0,833; M4 = 0,767
Kinerja (Y)	Y1 = 0,741; Y2 = 0,839; Y3 = 0,780; Y4 = 0,759

Sumber: Olah data SmartPLS 4.

Tabel 2. Validitas konvergen dan reliabilitas

Konstruk	Alpha	CR	AVE
Distribusi service charge	0,806	0,872	0,631
Fasilitas makan karyawan	0,818	0,880	0,647
Kinerja	0,787	0,862	0,609
Motivasi	0,804	0,872	0,630

Sumber: Olah data SmartPLS 4. CR = composite reliability.

Validitas diskriminan terpenuhi. Akar kuadrat AVE setiap konstruk (diagonal Tabel 3) lebih besar daripada korelasi antarkonstruk, sehingga kriteria Fornell-Larcker terpenuhi. Seluruh rasio HTMT berada di bawah 0,9 dengan nilai tertinggi 0,877 (Tabel 4). Nilai Cronbach's alpha (0,787–0,818) dan *composite reliability* (0,862–0,880) melebihi 0,7, sehingga seluruh konstruk reliabel (Tabel 2).

Tabel 3. Kriteria Fornell-Larcker

	DSC	FMK	KIN	MOT
DSC	0,795			
FMK	-0,078	0,805		
KIN	0,412	0,599	0,781	
MOT	0,479	0,528	0,704	0,794

DSC = distribusi service charge; FMK = fasilitas makan karyawan; KIN = kinerja; MOT = motivasi. Sumber: Olah data SmartPLS 4.

Tabel 4. Rasio HTMT

	DSC	FMK	KIN
FMK	0,171		
KIN	0,499	0,739	
MOT	0,586	0,646	0,877

Sumber: Olah data SmartPLS 4.

Model struktural. Nilai VIF berkisar antara 1,006 dan 2,228 (< 5,0), sehingga tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel prediktor. Nilai R^2 kinerja sebesar 0,620 dan motivasi sebesar 0,551 tergolong moderat (Tabel 5). Ukuran efek (f^2) distribusi *service charge* terhadap kinerja sebesar 0,137 (kecil), fasilitas makan terhadap kinerja 0,307 (sedang), motivasi terhadap kinerja 0,127 (kecil), distribusi *service charge* terhadap motivasi 0,607 (besar), dan fasilitas makan terhadap motivasi 0,716 (besar).

Tabel 5. Koefisien determinasi

Konstruk	R^2	R^2 adjusted
Kinerja	0,620	0,599
Motivasi	0,551	0,535

Sumber: Olah data SmartPLS 4.

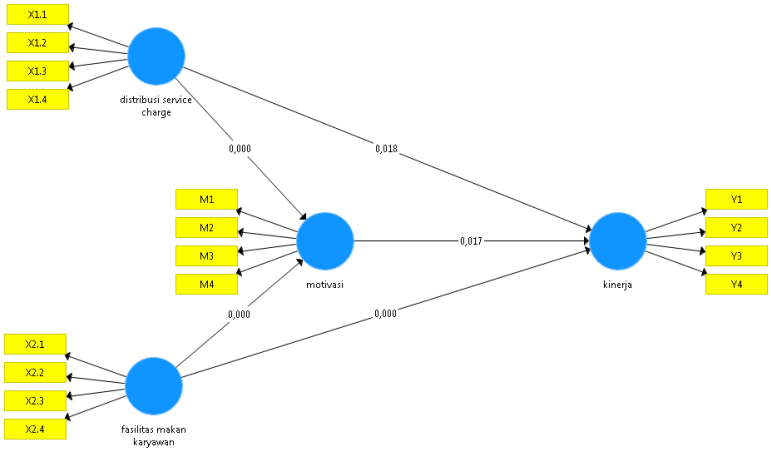
Pengujian hipotesis. Seluruh jalur langsung signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($t > 1,96$; $p < 0,05$), sehingga H1 sampai H5 diterima (Tabel 6 dan Gambar 2). Pada pengujian mediasi, pengaruh tidak langsung distribusi *service charge* terhadap kinerja melalui motivasi (0,172; t = 2,246; p = 0,025) dan pengaruh tidak langsung fasilitas makan terhadap kinerja melalui motivasi (0,187; t = 2,241; p = 0,025) sama-sama signifikan. Karena pengaruh langsungnya juga signifikan, motivasi memediasi kedua hubungan tersebut secara parsial.

Tabel 6. Pengujian hipotesis dan mediasi

Jalur	O	SD	t	p
H1: DSC → KIN	0,290	0,123	2,365	0,018
H2: DSC → MOT	0,524	0,079	6,599	0,000
H3: FMK → KIN	0,449	0,115	3,908	0,000
H4: FMK → MOT	0,569	0,079	7,218	0,000
H5: MOT → KIN	0,328	0,137	2,393	0,017
DSC → MOT → KIN	0,172	0,077	2,246	0,025

FMK → MOT → KIN	0,187	0,083	2,241	0,025

O = original sample; SD = standar deviasi; t = t-statistik. Sumber: Olah data SmartPLS 4.



Gambar 2. Model struktural akhir beserta nilai p
Sumber: Olah data SmartPLS 4

Pembahasan

Pengaruh distribusi service charge terhadap kinerja. Distribusi *service charge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (β = 0,290; p = 0,018). Temuan ini sejalan dengan teori penguatan, yang menyatakan bahwa penguatan positif yang konsisten dapat meningkatkan kinerja tugas, sedangkan penghargaan yang tertunda atau tidak teratur mengurangi efektivitasnya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa sistem insentif berdampak positif terhadap kinerja bila dirancang dengan baik dan diterapkan secara konsisten [2]. Berdasarkan teori ekspektansi Vroom, kepastian tambahan penghasilan dari *service charge* mendorong karyawan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Ukuran efeknya yang kecil (f^2 = 0,137) menunjukkan bahwa *service charge* bukan satu-satunya faktor penentu kinerja.

Pengaruh distribusi service charge terhadap motivasi. Pengaruhnya sangat kuat (β = 0,524; p < 0,001). Temuan ini mendukung teori dua faktor Herzberg, bahwa faktor ekstrinsik seperti kompensasi berperan penting dalam motivasi kerja. Pada industri *food and beverage*, *service charge* merupakan bagian integral dari sistem kompensasi, dan sebagai insentif ia meningkatkan motivasi karena memberikan imbalan yang memadai bagi karyawan yang kinerjanya melebihi standar [6].

Pengaruh fasilitas makan karyawan terhadap kinerja. Fasilitas makan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (β = 0,449; p < 0,001). Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang menyatakan bahwa persepsi kualitas makanan dan kondisi ruang makan berperan signifikan terhadap kinerja [4], serta sejalan dengan temuan bahwa pilihan makanan yang dipersonalisasi membantu membangun tenaga kerja yang lebih produktif [8]. Hasil ini dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan Maslow, bahwa kebutuhan fisiologis seperti makanan merupakan fondasi bagi kebutuhan yang lebih tinggi.

Kafetaria tempat kerja dan intervensi pendukung lainnya terbukti berkaitan dengan asupan makanan dan hasil kesehatan yang lebih baik [11]. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, karyawan dapat berfokus pada pencapaian kinerja optimal. Pada industri *food and beverage*, karyawan juga dapat merasakan langsung kualitas produk yang mereka sajikan, sehingga tumbuh rasa bangga dan kepemilikan terhadap produk perusahaan.

Pengaruh fasilitas makan karyawan terhadap motivasi. Pengaruhnya paling kuat di antara seluruh jalur ($\beta = 0{,}569$; $p < 0{,}001$). Temuan ini mendukung penelitian yang menemukan bahwa persepsi kualitas makanan karyawan meningkatkan motivasi [9] dan bahwa makanan karyawan berfungsi sebagai skema insentif yang meningkatkan kepuasan serta moral [7]. Berdasarkan teori pertukaran sosial, karyawan merespons positif perlakuan baik dari perusahaan; fasilitas makan yang berkualitas menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan sehingga meningkatkan motivasi mereka.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0{,}328$; $p = 0{,}017$). Meskipun lebih kecil daripada pengaruh variabel independen terhadap motivasi, temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dan termotivasi berkontribusi lebih baik terhadap keberhasilan organisasi [1].

Peran mediasi motivasi. Motivasi memediasi secara parsial hubungan distribusi *service charge* dengan kinerja (0,172; $p = 0{,}025$) maupun fasilitas makan dengan kinerja (0,187; $p = 0{,}025$), karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana faktor eksternal memengaruhi kinerja: kedua variabel independen tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi.

Implikasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan sistem kompensasi, fasilitas kerja, motivasi, dan kinerja pada industri *food and beverage* di Indonesia, dengan PLS-SEM sebagai alat analisis hubungan kompleks antarvariabel. Secara praktis, hasilnya menjadi panduan bagi manajemen CV. Kurnia Village Sejahtera dan perusahaan sejenis untuk mengoptimalkan investasi pada sistem distribusi *service charge* dan fasilitas makan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Seluruh hipotesis yang diajukan terbukti signifikan. Distribusi *service charge* berpengaruh positif terhadap kinerja ($\beta = 0{,}290$) dan motivasi ($\beta = 0{,}524$). Fasilitas makan karyawan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja ($\beta = 0{,}449$) dan motivasi ($\beta = 0{,}569$). Motivasi berperan sebagai mediator parsial yang signifikan dalam hubungan kedua variabel independen dengan kinerja. Model menjelaskan 62,0% variasi kinerja dan 55,1% variasi motivasi. Pada industri *food and beverage*, fasilitas makan karyawan memiliki dampak lebih besar daripada distribusi *service charge* dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan di CV. Kurnia Village Sejahtera.

Saran

Manajemen CV. Kurnia Village Sejahtera perlu memprioritaskan investasi pada kualitas fasilitas makan

karyawan mengingat dampaknya yang besar. Sistem distribusi *service charge* perlu dioptimalkan dengan menjamin transparansi dan keadilan pembagian untuk mempertahankan motivasi karyawan, dan strategi peningkatan motivasi berkelanjutan perlu dikembangkan karena motivasi menghubungkan faktor eksternal dengan kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan perusahaan *food and beverage* lain dan mengeksplorasi faktor lain seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan untuk memperoleh gambaran determinan kinerja karyawan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.S. Bin. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. Issues in Business Management and Economics 4(1): 1–8.

[2] R.A.K. Al Naqbi, R.B.M. Yusoff and F.B. Ismail. (2018). The effect of incentive system on job performance motivation as mediator for public sector organization in UAE. International Journal of Engineering & Technology 7(4.7): 380–388.

[3] B. Koo, J. Yu, B. Chua, S. Lee and H. Han. (2019). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism 21(4): 371–401.

[4] U. Türen and A. Çamoğlu. (2015). Perceived quality of meal service provided by organization and job performance of employees. Applied Research Quality Life 10(1): 77–93.

[5] A.S. DeNisi and K.R. Murphy. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? Journal of Applied Psychology 102(3): 421–433.

[6] Rosita, H. Kosasih and Erina. (2021). The analysis of incentive effect on motivation and employee performance at PT Jamsostek (Persero) Medan Branch. Kontingensi: Jurnal Ilmiah Manajemen 9(1): 69–78.

[7] D.P. Kshirsagar and S. Mhashilkar. (2015). Employee incentive strategies and its benefits to standalone restaurants in Pune. ATITHYA: A Journal of Hospitality 1(1): 1–12.

[8] G. DeVries. (2010). Innovations in workplace wellness: Six new tools to enhance programs and maximize employee health and productivity. Compensation & Benefits Review 42(1): 46–51.

[9] H. Erdem and G. Kalkin. (2016). Interaction with meal service provided by organization and organizational identification: Comparison of samples Kosovo and Turkey. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 30(4): 771–788.

[10] S. Noble, D. Grewal, R.T. Krotz, C.-P. Ahlbom, J. Nordfält and D. Biswas. (2026). A comparative analysis of frontline employee wellness benefits and customer responsiveness: A social exchange theory perspective. Journal of Marketing Research 63(2): 383–406. https://doi.org/10.1177/00222437251384248

[11] A.H.S. Ng, M. Janghorban, F. Fozdar and C.M. Jones. (2021).

Workplace cafeteria and other multicomponent interventions to promote healthy eating among adults: A systematic review. PLOS ONE 16(3): e0248428.