



THE EFFECT OF COMMUNICATION AND REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SDIT AL IBRAH GRESIK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN REWARD SYSTEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SDIT AL IBRAH GRESIK

Kardina Balghis¹, Rachmad Ilham², Umar Burhan³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

E-mail: ghiskardina@gmail.com¹, rachmadilham@unigres.ac.id², umarburhan@unigres.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Kardina Balghis

ghiskardina@gmail.com

key words:

communication and reward system, employee performance, SDIT Al Ibrah Gresik

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1177 - 1185

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication and reward system partially and simultaneously on employee performance at SDIT AL Ibrah Gresik. This study uses a type of quantitative research with a descriptive research approach. The sample used was 80 employees of SDIT Al Ibrah using saturated sampling technique (Census). The tool used to analyze data is SPSS. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that communication affects employee performance partially, reward system affects employee performance partially, communication and reward system affect employee performance simultaneously.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Kardina Balghis <i>ghiskardina@gmail.com</i> Kata kunci: komunikasi dan reward system, kinerja karyawan, SDIT Al Ibrah Gresik Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 1177 - 1185	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan reward system berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di SDIT AL Ibrah Gresik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 80 pegawai SDIT Al Ibrah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh (Sensus). Alat yang digunakan menganalisa data adalah SPSS. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, reward system berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, komunikasi dan reward system berpengaruh terhadap kinerja karyawan simultan. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan langkah awal dari pencapaian karir yang sangat signifikan. di Indonesia dengan berbagai macam tenaga kerja seperti guru, buruh, petani dan lain sebagainya. Pada dasarnya, perkembangan sumber daya manusia sebagai bentuk aset yang paling istimewa dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan target tertentu. Perkembangan sumber daya manusia tidak lepas dari hubungan sosial, ekonomi, politik hingga industri secara tidak sadar memiliki unsur perbedaan melalui teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis melalui pekerjaan transaksional contohnya tunjangan atau penggajian (Ganinduto, 2024) namun, berbagai macam faktor yang terjadi persaingan tenaga kerja yang melibatkan beberapa instansi yang ada di Indonesia yang masih mencari kualifikasi yang sempurna. Penyebab utama adalah era perubahan globalisasi yang berdampak pada krisis global, bisnis dalam mencari keuntungan, dan keabadian yang mencari pusat perhatian dalam perubahan maupun pengembangan suatu instansi tertentu (Akbar dkk., 2022). kemajuan teknologi saat ini lebih maju bisa dilihat dari posisi data kinerja lebih lanjut daripada meningkatkan biaya yang lebih signifikan. oleh karena itu, beberapa instansi lebih memilih untuk melacak data kinerja secara efisiennya lebih rendah dan tidak dibatasi oleh pertimbangan biaya untuk memberikan upah kepada tenaga kerja (Newman dkk., 2024). Tidak semua tenaga kerja di Indonesia tidak menilai dari posisi data kinerja karyawan secara kompeten. oleh sebab itu masih kurangnya bersikap adil atas dasar upah yang diberikan oleh pimpinan. oleh karena itu, diperlunya sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi sehingga mampu dalam memperkerjakan yang berkualitas dan kuantitas.

Kinerja karyawan dibutuhkan dalam setiap instansi tanpa terkecuali dalam dunia pendidikan salah satunya ada kinerja karyawan SDIT Al-Ibrah di Gresik Kota Baru. SDIT Al-Ibrah membutuhkan kinerja yang baik sebab kualitas pendidikan yang diperoleh oleh siswa tercermin dari seberapa baik kinerja karyawan yang dapat diberikan. Apabila kinerja karyawan SDIT Al-ibrah ini buruk maka dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek operasional sekolah. Penurunan kinerja guru, misalnya,

dapat mengakibatkan kualitas pembelajaran yang rendah, sehingga siswa mengalami kesulitan dalam memahami materi dan mencapai hasil akademik yang optimal. Selain itu, ketidakpuasan orang tua terhadap perkembangan anak mereka juga dapat meningkat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi reputasi sekolah. Buruknya kinerja karyawan administrasi atau non-pengajar juga berpotensi menciptakan hambatan dalam pengelolaan operasional sekolah, seperti keterlambatan dalam administrasi atau kurangnya koordinasi yang baik antar-staf. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan kualitas kinerja karyawan dalam dunia pendidikan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti komunikasi, reward sistem dan motivasi.

Komunikasi adalah kemampuan melalui suara atau tulisan yang bisa memahami dari ungkapan perasaan berdasarkan pesan tertentu diantaranya pengirim dan penerima. Sehingga memberikan efek umpan balik tanggapan yang diberikan melalui media. Oleh sebab itu, komunikasi menjadi peran penting dari segala aspek yang menjadi dasar untuk mengetahui dan memahami melalui ungkapan perasaan (Riinawati, 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyah Pratiwi dkk. (2023), Bayu Rama Laksono dkk. (2023), dan Septian Ragil Anandita dkk (2021). Terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan, Namun yang tidak berpengaruh adalah

Selain Komunikasi, faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah reward sistem. Reward System adalah suatu kompensasi yang diberikan oleh karyawan atas dasar memberikan kontribusi kinerja terbaik selama diberikan tugas dan wewenang. Salah satunya adalah memberikan aspek finansial maupun nonfinansial contohnya manfaat, jenjang karir, hingga keseimbangan kerja (Pagiudin dkk, 2022). Sistem penghargaan memberikan dampak dalam pengujian kesopanan melalui etika antara atasan hingga bawahan yang berada pada sektor perusahaan di Kosovo. Ada beberapa pencapaian sistem penghargaan selain etika adalah etos kerja yang menjadikan budaya sebagai bentuk kinerja karyawan khusus (Sylqa & Neziraj, 2022). Tidak hanya itu, sistem penghargaan juga memberikan efek pada seseorang atas penjualan meningkat secara signifikan. Oleh sebab itu, penyebab utama untuk memperoleh penghargaan adalah melalui korelasi antar karyawan yang berdampak positif untuk menaikkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil temuan dari Mariana Leitao dkk (2022), Zaha Noor dkk (2020), dan Metasebia Adula dkk (2023) menemukan adanya pengaruh antara reward sistem dan kinerja karyawan, Namun yang tidak berpengaruh adalah Siswanto dkk (Siswanto et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan populasi pada pegawai SDIT Al Ibrah Gresik. Penggunaan teknik dalam mengambil sampel penelitian ini adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* dengan *sampling* jenuh (Sensus) adalah teknik dalam mengambil sampel pada penelitian ini. Sehingga sampel untuk penelitian ini terdiri dari 80 pegawai SDIT Al Ibrah Gresik. Teknik pengumpulan data yang dapat diterapkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hipotesis

H1: Diduga komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

H2: Diduga reward system berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

H3: Diduga komunikasi dan reward system berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang fungsinya untuk meneliti seberapa besar pengaruh satu atau dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berikut ini persamaan untuk regresi linier berganda:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Significance
1	(Constant)	2.463	.849		2.900	.005
	Komunikasi	.149	.041	.237	3.637	.001
	Reward System	.286	.077	.367	3.713	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: SPSS 25

$$Y = 2,463 + 0,149X_1 + 0,286X_2 + e$$

1. Nilai konstanta 2,463 menunjukkan nilai komunikasi dan *reward system* memperoleh nilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,463.
2. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar satu-satuan maka mengakibatkan peningkatan sebesar 0,149 dengan asumsi variabel lain.
3. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel *reward system* sebesar satu-satuan maka mengakibatkan peningkatan sebesar 0,286 dengan asumsi variabel lain.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila t hitung > t tabel maka variabel independen dianggap mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini t tabel diperoleh sebesar 1,992. Pemaparan hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Significance
1	(Constant)	2.463	.849		2.900	.005
	Komunikasi	.149	.041	.237	3.637	.001
	Reward System	.286	.077	.367	3.713	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: SPSS 25

1. Komunikasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung 3,637 > t tabel 1,992 maka H₀ ditolak H₁ diterima. Artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. *Reward system* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung 3,713 > t tabel 1,992 maka H₀ ditolak H₂ diterima. Artinya *reward system* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F, menurut berfungsi dalam menguji sejauh mana Diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bagaimana variabel independen dan dependen mempunyai pengaruh satu sama lain pada saat yang bersamaan. Pada penelitian ini F_{hitung} sebesar 2,730. Pemaparan hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	410.553	3	136.851	97.656	.000 ^b
	Residual	106.503	76	1.401		
	Total	517.056	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (constant) Komunikasi, Reward System...

Sumber: SPSS 25

Hasil uji f pada variabel komunikasi dan *reward system* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai F_{hitung} 97,656 > F_{tabel} 2,730 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya komunikasi dan *reward system* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Analisis Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disebut dengan analisis R^2 (*R square*) digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Model dapat dikatakan lebih efektif menggambarkan variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen jika nilai R^2 berkisar 1 (satu). Namun, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin berkurang. Pemaparan hasil analisis determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.786	1.18379

a. Predictors: (constant) Motivasi, Komunikasi, Reward System...

Sumber: SPSS 25

Hasil analisis determinasi memperoleh nilai *R square* sebesar 0,794. Hasil tersebut menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi dan *reward system* terhadap kinerja karyawan 79,4% dengan sisa 20,4% dari variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SDIT Al Ibrah Gresik

Komunikasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t_{hitung} 3,637 > t_{tabel} 1,992 maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil tersebut menunjukkan komunikasi dapat memberikan jalur yang sangat terbuka bagi siapapun dengan maksud mempermudah keinginan untuk maju dalam hal pertemuan. Hal tersebut dapat disampaikan melalui lewat media seperti email atau telepon. (Dewi dkk., 2021). Namun, tidak mudah untuk dilakukan bagi semua orang karena beberapa kendala yang terjadi permasalahan yang ada seperti meraih dalam pencapaian target (Kesuma dkk, 2021). Untuk mencapai pergantian nilai dalam suatu

perusahaan, pendekatan sistematis diperlukan untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan terkait kinerja. Hal ini penting untuk membuat sistem ketidak seimbangan yang adil dan efisien yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan (Kawiana, 2020).

Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya yaitu Pratiwi et al., (2023), Laksono & Wilasittha (2023), dan Anandita' et al., (2021). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh sistem *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SDIT Al ibrah Gresik

Reward system terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung $3,713 > t$ tabel $1,992$ maka H_0 ditolak H_2 diterima. Artinya *reward system* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil tersebut menunjukkan *reward system* berarti dapat memacu pekerjaan agar menciptakan kinerja yang lebih efektif melalui apresiasi dalam bentuk kemudahan, dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan yang terbaik agar kinerja menjadi arah yang lebih baik yang berupa kenaikan pangkat serta memberikan tugas individu (Endang dkk, 2023), pencapaian gaji dan bonus biasanya ditentukan berdasarkan posisi atau pengalaman dalam setiap kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mendapatkan loyalitas bagi organisasi, oleh karena itu kesejahteraan upah meningkatkan kemakmuran bagi organisasi (Farizky dkk, 2023), indikator *system reward* diukur dengan dorongan untuk mengelompokkan jabatan dalam suatu organisasi dilakukan dengan penyelesaian pencapaian dan pengakuan (Napitupulu & Gultom, 2023).

Hasil penelitian ini didukung peneliti sebelumnya yang diteliti oleh Leitão et al., (2022), Noor et al., (2020), dan Adula et al., (2023). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan *reward system* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi dan sistem *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada SDIT Al ibrah Gresik

Komunikasi dan *reward system* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai F hitung $97,656 > F$ tabel $2,730$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya komunikasi dan *reward system* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Untuk mencapai pergantian nilai dalam suatu perusahaan, pendekatan sistematis diperlukan untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan terkait kinerja. Hal ini penting untuk membuat sistem ketidak seimbangan yang adil dan efisien yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. (Kawiana, 2020). Sistem penghargaan memberikan dampak dalam pengujian kesopanan melalui etika antara atasan hingga bawahan yang berada pada sektor perusahaan di Kosovo. Ada beberapa pencapaian sistem penghargaan selain etika adalah etos kerja yang menjadikan budaya sebagai bentuk kinerja karyawan khusus (Sylqa & Neziraj, 2022). Selain itu, kinerja karyawan memberikan dampak dalam pencapaian visi dan misi dan tujuan pada Hotel Industri Mongolia dengan persaingan bisnis secara ketat. Hal tersebut menjadi tantangan bagi karyawan tersebut untuk memperoleh pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas dan pengalaman secara mengesankan dalam penginapan hotel. Maka dari itu, pemilik hotel tersebut dapat memberikan kontribusi kinerja berkualitas tinggi kepada karyawan dan mempertahankan jabatan mereka di lingkungan hotel bintang empat di Mongolia (Chien dkk, 2020).

SIMPULAN

Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan telah dipaparkan maka dilanjutkan pemaparan kesimpulan penelitian. Kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung $3,637 > t$ tabel $1,992$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Reward system terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung $3,713 > t$ tabel $1,992$ maka H_0 ditolak H_2 diterima. Artinya reward system berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Komunikasi dan reward system terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai F hitung $97,656 > F$ tabel $2,730$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya komunikasi, reward system, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Saran

Kesimpulan telah dipaparkan maka dilanjutkan pemaparan saran penelitian. Saran penelitian sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Komunikasi Internal
Pihak manajemen disarankan untuk membuka saluran komunikasi dua arah yang terbuka dan transparan agar aspirasi, keluhan, serta saran dari karyawan dapat diterima dan ditindaklanjuti secara cepat dan tepat.
2. Pengembangan Reward System yang Berkeadilan
Perlu dirancang sistem penghargaan yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga non-finansial (pengakuan, jenjang karir, pelatihan, dsb) yang dapat memicu semangat kerja karyawan.
3. Penelitian Lanjutan
Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adula, M., Birbirs, Z. A., & Kant, S. (2023). How Employee'S Work Attitude Mediate in Between Employee Reward System and Performance: in Case of Ethiopian Textile and Cloth Industries. *Africa Journal of Business and Economics (HAJBE)*, 2023(1), 2617.
- Akbar, R., Fauzi, A., Steven, J., Ghufon, M., Aldiansyah, Y. A., & Riyadi, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3611–3616. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1786>
- Anandita', S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Zam-Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 1(3), 205–214.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>

- Endang, Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 219–241.
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–155. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.66>
- Farizky, M. T., Fitria Hermiati, N., & Bangsa, P. (2023). The Effect of The Reward and Punishment System on Employee Performance With Work Productivity as Intervening Variable at PT. Baja Karya Utama Bekasi Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3468–3475.
- Ganinduto, F. H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV WIN MEDIA.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*.
- Kesuma, R. V., Pujiyanti, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Pengantar*. CV Insan Cendekia Mandiri.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). Effects of leadership and reward systems on employees’ motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 590–610. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0158>
- Napitupulu, I., & Gultom, P. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Reward Terhadap kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Sekolah *Musytari: Neraca Manajemen ...*, 1(3).
- Newman, A. H., Tafkov, I. D., Waddoups, N. J., & Xiong, X. G. (2024). The effect of reward frequency on performance under cash rewards and tangible rewards. *Accounting, Organizations and Society*, 112(October 2022), 101543. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2024.101543>
- Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 6–16. <https://doi.org/10.46281/ijbm.v4i2.692>
- Pagiu, C., Sakarina, S., Kristiyanti, M., Afrida, Y., Josiah, T., Rizki, S., Muniroh, Prasnowo, M. A., Khotimah, K., Nuzleha, & Sesario, R. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Riinawati. (2020). *Pengantar Teori Manajemen, Komunikasi, dan Organisasi*. PT Pustaka Baru.
- Siswanto, Maulidiyah, Z., & Masyhuri. (2021). Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance. *Journal*

of Asian Finance, Economics and Business, 8(2), 625–633.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0625>

Sylqa, D., & Neziraj, E. (2022). Effects of Performance Appraisal on Remuneration Practices and its Impact on Motivation of Employees in Public and Private Sector Companies in Kosovo. *Journal of Education Culture and Society*, 13(2), 341–358.
<https://doi.org/10.15503/jecs2022.2.341.358>