

## Pengaruh *Reward* dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya

**Daniel Fauzia Sandi**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Rita Tri Yusnita**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Titin Patimah**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Korespondensi Penulis : [Daniel9ople@gmail.com](mailto:Daniel9ople@gmail.com)\*

**Abstract.** *This research aims to determine the simultaneous and partial influence of Reward and Communication on Employee Work Productivity at SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya. The research method used in this research is quantitative research methods with a census approach. The population in this study were employees of the SPBE operator PT. Buana Energi Raya partners are 45 people. The type of data used in this research is primary data obtained through a questionnaire. The data testing technique used in this research uses validity tests, reliability tests and classical assumption tests. Data analysis in this research uses multiple regression analysis tools using SPSS version 25 software. The results of the research show that Rewards and Communication simultaneously have a significant effect on Employee Work Productivity at PPBE PT. Mitra Buana Energi Raya. Rewards partially have a significant effect on employee work productivity at SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya. Communication partially has a significant effect on employee work productivity at PBE PT. Mitra Buana Energi Raya.*

**Keywords:** *Reward, Communication and Employee Work Productivity*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial *Reward* dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya sebanyak 45 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan *Software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PPBE PT. Mitra Buana Energi Raya. *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PBE PT. Mitra Buana Energi Raya.

**Kata Kunci:** Reward, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset bagi sebuah perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya paling berharga dan satu-satunya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah pegawai yang mampu, siap dan energik untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas kerja di pengaruhi oleh faktor *reward* yang diberikan kepada karyawan, seperti hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ulya Siti Rahmah & Rycha Kuwara Sari

Received Maret 31, 2024; Accepted April 07, 2024; Published April 30, 2024

\* Daniel Fauzia Sandi, [Daniel9ople@gmail.com](mailto:Daniel9ople@gmail.com)

(2023) yang hasilnya menyatakan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya setiap perusahaan harus bisa memberikan *reward* sesuai dengan keinginan dari karyawan agar bisa meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan itu sendiri.

**Tabel 1. Data Produktivitas SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya Tahun 2022**

Bulan	Target (Tabung)	Realisasi (Tabung)	Jumlah Karyawan (Orang)	Tingkat Pencapaian (%)	Produktivitas Kerja
Januari	305.000	302.400	45	99.14%	6.720
Februari	305.000	302.700	45	99.25%	6.727
Maret	305.000	252.000	45	82.62%	5.600
April	305.000	257.567	45	84.45%	5.724
Mei	305.000	304.450	45	99.82%	6.766
Juni	305.000	300.430	45	98.50%	6.676
Juli	305.000	280.000	45	91.80%	6.222
Agustus	305.000	302.400	45	99.15%	6.720
September	305.000	301.900	45	98.98%	6.708
Oktober	305.000	302.167	45	99.07%	6.715
November	305.000	302.100	45	99.05%	6.713
Desember	305.000	300.000	45	98.36%	6.667

**Sumber: SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya (2022)**

Dari Tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat produksi selama tahun 2022 mengalami fluktuasi, pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 99,82% dengan produktivitas kerja yang dicapai sebanyak 6.776 dan pencapaian terendah terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 82,64% dengan produktivitas kerja yang dicapai sebanyak 5.600. Walaupun secara keseluruhan pencapaiannya sudah baik namun pada realisasi produksi tahun 2022 belum mampu mencapai target yang direncanakan oleh perusahaan hal ini karena perusahaan sendiri dalam pengukuran tingkat pencapaiannya masih berpatokan terhadap target produksi yang menyebabkan perusahaan tidak dapat melihat sejauh mana perkembangan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam melakukan proses produksi.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Reward*

Pemberian *reward* di suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dilakukan, dengan adanya *reward* yang sesuai dengan keinginan karyawan maka besar kemungkinan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri. Berikut adalah beberapa pengertian *reward* menurut para ahli: Muhammad Busro (2018:315) menyebutkan bahwa: “*Reward* dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial

maupun *non*finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu memengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai”.

*Reward* yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan, seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:64-65) diantaranya sebagai berikut:

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai
2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan
3. *Reward* dalam bentuk *non* finansial

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antar seseorang dengan orang lain secara langsung (tatap muka) ataupun dengan cara bantuan media, dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut adalah beberapa pengertian komunikasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Wibowo (2017:165) menyatakan bahwa: “Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan”.

Mangkunegara (2017:211) menyatakan bahwa pola organisasi harus memberi kemungkinan komunikasi dalam empat arah yang berbeda-beda, yakni :

1. Komunikasi ke bawah
2. Komunikasi ke atas
3. Komunikasi Horizontal
4. Komunikasi Diagonal

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang diperoleh kerja dengan biaya yang dikeluarkan dalam memproduksi produk tersebut. Pengukuran produktivitas dilakukan oleh suatu perusahaan yang tujuannya untuk mengetahui berhasil atau tidaknya peningkatan kualitas produktivitas kerja karyawan. Ketika produktivitas meningkat, berarti perusahaan dapat meningkatkan kualitas kegiatan operasional perusahaan. Berikut adalah pengertian produktivitas kerja menurut beberapa ahli: Produktivitas kerja menurut Siagian (2017:17): “Kemampuan menghasilkan barang jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan”.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:17) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

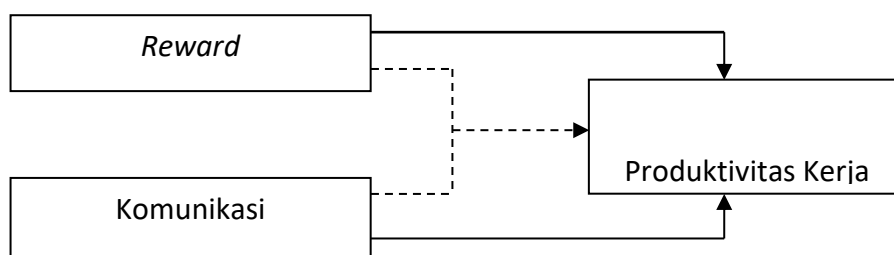
1. Keterampilan: dimana setiap pegawai ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.
2. Kemampuan: berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja.
3. Sikap: memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.
4. Perilaku: dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

### Hipotesis

**H1:** Diduga bahwa *Reward* dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**H2:** Diduga bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**H3:** Diduga bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Keterangan:

-----> = Pengaruh secara simultan

————> = Pengaruh secara parsial

**Gambar 2. Paradigma Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan sensus. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019: 17) diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk penelitian.

**A. HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
<b>Reward</b>			
1	0,721	0.2940	Valid
2	0,657	0.2940	Valid
3	0,545	0.2940	Valid
4	0,628	0.2940	Valid
5	0,657	0.2940	Valid
6	0,591	0.2940	Valid
7	0,666	0.2940	Valid
8	0,593	0.2940	Valid
<b>Komunikasi</b>			
1	0,571	0.2940	Valid
2	0,480	0.2940	Valid
3	0,497	0.2940	Valid
4	0,389	0.2940	Valid
5	0,475	0.2940	Valid
6	0,521	0.2940	Valid
7	0,663	0.2940	Valid
8	0,674	0.2940	Valid
9	0,663	0.2940	Valid
10	0,674	0.2940	Valid
<b>Produktivitas Kerja Karyawan</b>			
1	0,427	0.2940	Valid
2	0,435	0.2940	Valid
3	0,493	0.2940	Valid
4	0,405	0.2940	Valid
5	0,503	0.2940	Valid
6	0,548	0.2940	Valid
7	0,548	0.2940	Valid
8	0,691	0.2940	Valid
9	0,533	0.2940	Valid
10	0,594	0.2940	Valid
11	0,444	0.2940	Valid
12	0,416	0.2940	Valid

**Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)**

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk Variabel *Reward*, Komunikasi dan Produktivitas Kerja nilai  $r$  hitungannya lebih besar dari nilai  $r$  tabel = 0.2940 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid, artinya instrumen tersebut sudah tepat sesuai dengan kenyataan di lapangan.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach'alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,890	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,905	0,60	Reliabel

**Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023**

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan nilai Cronbach's Alpha nya lebih besar dari nilai taraf Cronbach's Alpha (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach'alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Reward</i>	0,786	0,60	Reliabel
<b>Komunikasi</b>	0,759	0,60	Reliabel
<b>Produktivitas Kerja</b>	0,729	0,60	Reliabel

**Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)**

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai *Cronbach'alpha* >0,60.

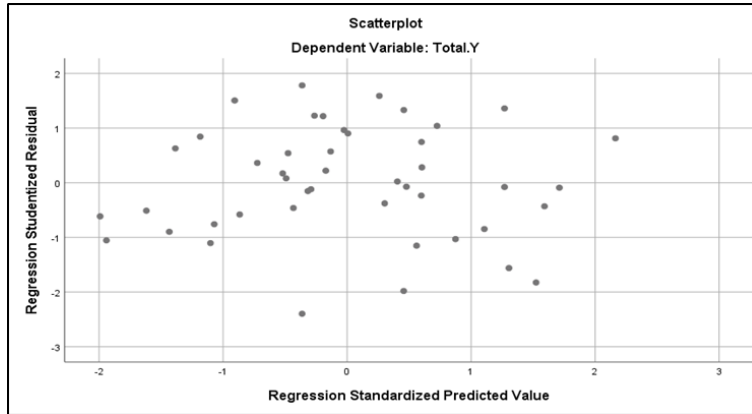
### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ( $X_1, X_2, \dots$ ) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ).

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.128	3.194		2.858	.007					
	Total.X1	.478	.128	.406	3.721	.001	.597	.498	.375	.856	1.169
	Total.X2	.545	.118	.503	4.615	.000	.657	.580	.465	.856	1.169

a. Dependent Variable: Total.Y

**Uji Heteroskedastisitas**



Correlations				
		Total.X1	Total.X2	Unstandardized Residual
Total.X1	Pearson Correlation	1	.380*	.000
	Sig. (2-tailed)		.010	1.000
	N	45	45	45
Total.X2	Pearson Correlation	.380*	1	.000
	Sig. (2-tailed)	.010		1.000
	N	45	45	45
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	.000	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	
	N	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations					
		Total.X1	Total.X2	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Total.X1	Correlation Coefficient	1.000	.385**	.022
		Sig. (2-tailed)	.	.009	.886
		N	45	45	45
	Total.X2	Correlation Coefficient	.385**	1.000	.007
		Sig. (2-tailed)	.009	.	.964
		N	45	45	45
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.022	.007	1.000
		Sig. (2-tailed)	.886	.964	.

		N	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.553	3.353426	.573	28.163	2	42	.000	1.801	
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1											
b. Dependent Variable: Total.Y											

### Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.128	3.194		2.858	.007					
	Total.X1	.478	.128	.406	3.721	.001	.597	.498	.375	.856	1.169
	Total.X2	.545	.118	.503	4.615	.000	.657	.580	.465	.856	1.169
a. Dependent Variable: Total.Y											

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.553	3.353426	.573	28.163	2	42	.000	1.801	
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1											
b. Dependent Variable: Total.Y											



### Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.414	2	316.707	28.163	.000 <sup>b</sup>
	Residual	472.310	42	11.245		
	Total	1105.724	44			
a. Dependent Variable: Total.Y						
b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1						

### Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.128	3.194		2.858	.007					
	Total.X1	.478	.128	.406	3.721	.001	.597	.498	.375	.856	1.169
	Total.X2	.545	.118	.503	4.615	.000	.657	.580	.465	.856	1.169
a. Dependent Variable: Total.Y											

Mitra Buana Energi Raya memiliki Produktivitas Kerja yang sangat baik dengan jumlah skor 189 Oleh karena itu perusahaan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya harus menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan kekeluargaan atau persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian perusahaan harus bisa menumbuhkan rasa tolong menolong dan mendorong kerjasama antar karyawan saat sedang berada di tempat kerja.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan *reward* dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan komunikasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan pada produktivitas kerja.

## REFERENSI

- Adi Robith Setiana.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Agus Basyari, Mudji Kuswinarno.** 2022. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa*, Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, Volume 2 No. 1, <https://eco-entrepreneur.trunojoyo.ac.id/jkim/article/view/13617>. Diakses pada 08 Juli 2023.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S.** 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening*. Organisasi Dan Manajemen, 1(1), 31–46.
- Danang Sunyoto.** 2019. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Deddy Mulyana.** 2018. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dwi Dian Putra Prasetyo, Istiatin, Sri Hartono.** 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri*, Edunomika-Vol. 03, No. 1 (Februari 2019), <https://www.jurnal.stieas.ac.id/index.php/jie/article/view/423>.
- Edy Sutrisno.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.
- Erlina Indri Yeni, Liza Zulbahri.** 2023. *Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Kenagarian Batu Manjulang Kecamatan Kupitan*, Journal on Education Volume 06, No. 01, September-Desember 2023, pp. 5039-504, <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/3672>.
- Ganyang, M. T.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam.** 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harini Fajar Ningrum.** 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, S.P.** 2018. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heru Totok Tri Wahono, Khotim Fadli, M. Nashir Amrulloh.** 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Tenaga Kerja Klinik Pratama Aulia Jombang)*, MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis Vol. 4 NO. 2 November 2020, <http://repository.stiedewantara.ac.id/3088/>.

- Husni Fuaddi1, Rafika Amenda.** 2023. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru*, Journal of Islamic Economics, Management and Business, <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/sharing/article/view/11139/9234> . Diakses pada 08 Juli 2023.
- Irham Fahmi.** 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, Dewi Palupi.** 2022. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap*. Volume 4 No 5(2022)1466-1484P-ISSN 2656-274xE-ISSN 2656-4691DOI:10.47476/reslaj.v4i5.1152.<https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/1152/1002>.
- Mathis dan Jackson.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat*, Jakarta.
- Kadarisman.** 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Kahasa Ndruru, Murahati waruwu, Jenni Tarigan, Novia Ruth Silae.** *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Trikarya Cemerlang Medan*, JURNAL GLOBAL MANAJEMEN, Vol. 11, No. 2, (2022) Desember : 170-180, <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/2545>.
- Karmila, Karmila.** (2021) *Pengaruh Reward, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara)*. <https://digilib.yarsi.ac.id/11135/>
- Mangkunegara.** (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Muhammad Whisnu Agitia, Nadia Dwi Irmadiani.** 2022. *Pengaruh Komunikasi Dan Reward terhadap Produktivitas Kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Onlinesemarang*, CiDEA Journal Vol.1, No.1 Juni 2022 e-ISSN: 2963-7317, p-ISSN: 2962-6544, Hal 46-58. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/cidea/article/view/85>
- Muhammad Busro,** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I*, Expert, Yogyakarta.
- Murziq Zayyiq Sarroz, Afi rachmat slamet, Mohammad Rizal.** 2020. *Pengaruh Motivasi, Reward dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas (Studi Kasus Pada Karyawan CV Arjuna)*, Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Volume 2 No. 2, <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/20659>.
- Nawawi.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press

- Noor Atikah, Lamsah, Hairul.** 2022. *Pengaruh Total Quality Management Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Surya Prima Kota Banjarbaru*, ePrintes Uniska Repositori Universitas Islam Kalimantan, 2022. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/12237/>.
- Nurmaidah Ginting, Dita Anggraeni Sitompul, Nanci Irryanti Sihombing, Lapinan Suranta Manik,** 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pappa Kaya Abadi Medan*, Jurnal Akrab Juara Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020(203-213). <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1219>.
- Rahman Haidar, Zainal Muttaqien, Anita Sumelvia Dewi.** 2022. *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Kondang Roso*, Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.1, No.3 September 2022, <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/429>.
- Raynaldo Fadel EL Mahdi, Ira Setiawati, Ratih Hesty Utami Puspitasari.** 2023. *Pengaruh Reward, Punishment, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Semarang*. Vol. 2No. 1(Maret2023) 01-09, SSN: 2829-2103 (Media Eletronik). <https://journal.y3a.org/index.php/manabis/article/view/1542/733>
- Rizka Novi Arisandi, Azhar Azhar, Anjur Perkasa Alam.** 2023. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Stabat*, Jurnal Ekonomi Islam, Volume 5 No. 1, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/AGHNIYA/article/view/15409>. Diakses pada 09 Juli 2023.
- Sedarmayanti.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.P.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, Poltak.** 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono.** 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung.
- Try Indah Permata Sari, Ni Putu Nursiani, Debryana Y. Salean, Rolland E. Fanggidae.** 2023. *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Jne Cabang Utama Kupang*, Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, Volume 4 No. 1 (Februari 2023), <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10372>.
- Ulya Siti Rahmah, Rycha Kuwara Sari.** 2023. *Pengaruh Punishment dan Reward terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi*, JURNAL ECONOMINA Volume 2, Nomor 3, <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/400/357> . Diakses pada 08 Juli 2023.
- Wibowo.** 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Winda Sri Astuti, dkk.** 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal. 31 – 46. Diakses 07 Juli 2023.