



Pengaruh *Communication Effective* dan *Reward* terhadap *Individual Performance*

Alfin Renaldi Jakfat^{1*}, Wahyu Eko Pujiyanto²

^{1, 2} Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia.

*Korespondensi Penulis: alalvinrenaldi@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to examine the influence of Effective Communication and Rewards on Individual Performance in an organizational environment. The research method used is a quantitative approach with a survey technique, involving 80 respondents working in the private sector and selected through purposive sampling. Data collection was carried out using a Likert-scale questionnaire, while data analysis used the Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of SmartPLS 4.0 software. The results of the study indicate that both Effective Communication and Rewards have a positive and significant effect on Individual Performance, with Effective Communication having a more dominant influence. These findings emphasize the importance of open communication and providing fair and appropriate rewards as strategies to improve individual performance in organizations.*

Keywords: *Effective Communication, Reward, Individual Performance, Motivation, Organization*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Communication Effective* dan *Reward* terhadap Kinerja Individu di lingkungan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, melibatkan 80 responden yang bekerja di sektor swasta dan dipilih melalui purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, sedangkan analisis data menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *Communication Effective* maupun *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu, dengan *Communication Effective* memiliki pengaruh yang lebih dominan. Temuan ini menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka serta pemberian *Reward* yang adil dan sesuai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Kata Kunci: *Komunikasi Efektif, Reward, Individual Performance, Motivasi, Organisasi*

1. PENDAHULUAN

Komunikasi yang baik adalah hal penting untuk membantu kerja orang dalam sebuah organisasi. Menurut studi oleh (Motik et al., 2024), komunikasi yang jelas serta terbuka antara pimpinan dan pekerja bisa membangun rasa saling percaya dan kerja sama, yang pada gilirannya membuat efisiensi dan hasil kerja lebih baik. Ini juga cocok dengan temuan dari studi sebelumnya yang menunjukkan pentingnya komunikasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, pemberian hadiah yang tepat juga bantu banyak sekali dalam peningkatan kinerja pekerja. Sebuah riset oleh (R. Akbar, 2023) tunjukkan bahwa hadiah yang layak dan cocok dengan sumbangan orang bisa tingkatkan semangat dan rasa puas kerja, yang langsung pengaruhi kenaikan hasil kerja.

Walau komunikasi yang baik dan pemberian hadiah diakui sebagai hal penting dalam meningkatkan kerja individu, pelaksanaannya sering menghadapi banyak rintangan dalam kelompok. Hambatan komunikasi seperti ketidakjelasan pesan kurangnya transparan, dan susah mendengar dengan baik dapat menghalangi pertukaran info yang perlu untuk mengambil keputusan yang pas dan koordinasi yang efisien. Selain itu konflik kepentingan serta kekurangan umpan balik bagus juga jadi hambatan yang bisa merusak hubungan internal dalam kelompok. (Lewis Wisata et al., 2023) Di sisi lain pemberian hadiah yang tidak tepat atau adil bisa menurunkan semangat dan kerja karyawan. Suatu studi menunjukkan bahwa hadiah yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan serta menurun produktivitas kerja. Selain itu, beda budaya dan nilai antara orang dalam grup bisa pengaruhi pandangan terhadap hadiah. Jadi, penting untuk grup buat rancang sistem *Reward* yang fleksibel dan cocok dengan kebutuhan serta pilihan karyawan.

Komunikasi yang baik seringkali terhalang oleh banyak hal dari dalam dan luar organisasi. Menurut penelitian oleh (Liana, 2021), penghalang komunikasi seperti perbedaan budaya, cara bicara yang berbeda di antara orang-orang, dan kurangnya kejelasan dalam memberi informasi bisa bikin salah paham. Ini berdampak pada rendahnya pemahaman pekerja tentang tugas dan tanggung jawab mereka serta menurunnya efisiensi kerja di organisasi. Masalah antarpribadi yang tidak diselesaikan karena komunikasi yang jelek dapat membuat suasana kerja jadi tidak nyaman, yang akhirnya mempengaruhi kinerja individu dengan cara negatif. Memberi hadiah yang salah atau tidak adil bisa membuat semangat dan kerja karyawan menurun. Sebuah riset oleh (Mahwa & Bakaruddin, 2023) menunjukan bahwa sistem pemberian hadiah yang tidak jelas dan tidak cocok dengan sumbangan karyawan dapat hasilkan rasa kecewa dan mengurangi produktivitas kerja. Penelitian ini tekan pentingnya buat sistem *Reward* yang adil, serta sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan untuk tingkatan kerja individu dalam organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi Efektif

Communication Effective menjadi pilar penting dalam berbagai konteks, baik sosial, organisasi, pendidikan, hingga pemasaran, karena mampu meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong pencapaian tujuan bersama (Febriantini, 2025; Zikra, 2025). Penelitian terbaru menegaskan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal signifikan meningkatkan kerja sama tim, sekaligus memperkuat hubungan antarindividu di lingkungan

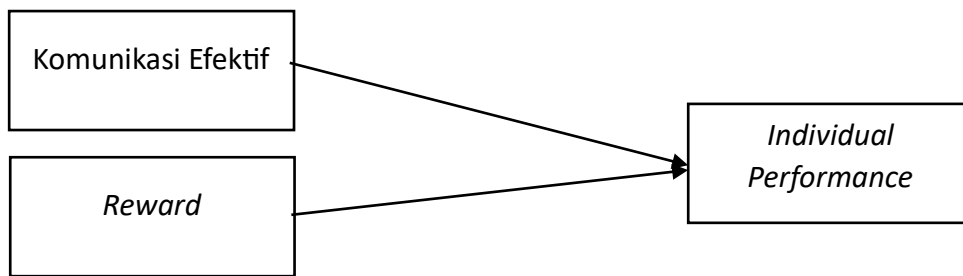
kerja (Widya et al., 2025), sementara media digital seperti Telegram juga diidentifikasi efektif mendukung penyebaran informasi akademik secara cepat dan terstruktur (Ananda & Junaidi, 2024). Di bidang komunikasi pemasaran, strategi komunikasi yang terdefinisi dengan baik terbukti menjaga efektivitas penyampaian pesan merek lokal dalam menghadapi persaingan global (Dhianulhaq et al., 2025). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa *Communication Effective* bukan hanya soal keterampilan menyampaikan pesan, tetapi juga keterampilan adaptasi pada konteks teknologi dan sosial yang dinamis.

2.2 Reward

Reward dalam sebuah organisasi dianggap sebagai salah satu alat vital dalam memotivasi karyawan serta meningkatkan kinerja, baik melalui bentuk materi seperti bonus maupun non-materi seperti pengakuan dan *Reward* (Azahra et al., 2025). Studi terbaru mengindikasikan bahwa sistem *Reward* yang adil dan transparan dapat menciptakan budaya organisasi yang baik sekaligus mendorong inovasi (Institusional, 2025). Di samping itu, imbalan memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta niat untuk berperilaku positif seperti whistleblowing (Ahmadi, 2025). Sistem *Reward* juga berfungsi sebagai strategi krusial dalam menangani burnout anggota organisasi, meningkatkan loyalitas, dan menjaga kelangsungan organisasi di zaman perubahan yang pesat (Maeyani et al., 2025). Semua temuan ini menegaskan bahwa *Reward* bukan sekadar insentif finansial, tetapi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh besar terhadap kesuksesan organisasi

2.3 Individual Performance

Individual Performance dalam suatu organisasi semakin dipahami sebagai hasil yang bersifat dinamis, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta faktor psikologis seperti keterlibatan kerja dan pengelolaan stres (Alam et al., 2025). Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang autentik dan identitas organisasi yang kokoh dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap *Individual Performance* dan organisasi secara keseluruhan (Alam et al., 2025). Di samping itu, stres kerja dan burnout terbukti mengurangi komitmen dan produktivitas individu, sehingga intervensi seperti konseling kelompok dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi sangat krusial untuk mempertahankan kinerja tinggi (Rahmadina et al., 2025). Seluruh hasil ini memperkuat sudut pandang bahwa prestasi individu tidak hanya ditentukan oleh bakat pribadi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual dalam organisasi.

Kerangka Berfikir**3. HIPOTESIS****3.1 Pengaruh Variabel *Communication Effective* terhadap *Individual Performance***

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Communication Effective* meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja, yang berdampak langsung pada *Individual Performance* (Hee et al., 2019). Komunikasi yang terbuka dan jelas juga membantu individu memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi. (Fuadah & Masrukhan, 2019)

H1: *Communication Effective* berpengaruh positif terhadap *Individual Performance*.

3.2 Pengaruh *Reward* terhadap *Individual Performance*

Selain komunikasi, *Reward* juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan *Individual Performance*. Penelitian menunjukkan bahwa sistem *Reward* yang adil dan sesuai kontribusi dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa puas, serta loyalitas karyawan (Mphahlele & Dachapalli, 2022). Pemberian *Reward* baik bersifat materi maupun non-materi mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal (I. R. Akbar et al., 2020).

H2: *Reward* berpengaruh positif terhadap *Individual Performance*.

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi yang Efektif dan *Reward* terhadap *Individual Performance*. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang beroperasi di Kantor POS, dengan total sampel mencapai 80 responden yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Kriteria pemilihan sampel mencakup karyawan yang sudah bekerja setidaknya satu tahun, mengerti komunikasi internal organisasi, serta pernah mendapatkan *Reward* baik berupa materi maupun non-materi. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan

SmartPLS 4.0, dengan hasil semua nilai outer loading di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa validitas konvergen telah terpenuhi, serta nilai Cronbach's Alpha setiap konstruk lebih dari 0,7 yang menunjukkan instrumen tersebut dapat diandalkan. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang meliputi pengujian model luar untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator, serta pengujian model dalam untuk menganalisis hubungan antarvariabel melalui nilai R-square, koefisien jalur, t-statistik, dan p-value. Hipotesis dalam penelitian ini dianggap signifikan jika p-value-nya di bawah 0,05.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi yang efisien di tempat kerja tidak hanya mempermudah aliran informasi, tetapi juga menciptakan pemahaman kolektif yang mendalam di antara individu dalam organisasi. Sebaliknya, sistem *Reward* yang efektif dapat meningkatkan semangat dan mendorong individu untuk menunjukkan kinerja optimalnya. Namun, sejauh mana kedua faktor ini mempengaruhi *Individual Performance* sangat tergantung pada sudut pandang dan penerimaan karyawan terhadap komunikasi dan *Reward* yang diperoleh. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana komunikasi yang efisien dan pemberian *Reward* mempengaruhi peningkatan atau bahkan penurunan *Individual Performance* dalam suatu organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti, yang disajikan dalam Tabel 1, yang menunjukkan deskripsi profil dari 80 responden.

Tabel 1. Hasil Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	47	58.8%
Perempuan	33	41.3%

Tabel 2. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	2	2.5%
2	2	2.5%
3	2	2.5%
6	2	2.5%
7	3	3.8%
9	5	6.3%
10	4	5%
12	4	5%
14	4	5%
16	4	5%
30	2	2.5%
33	4	5%

Tabel 3. Umiur

Umur	Jumlah	Presentase (%)
23	2	2.5%
27	6	7.5%
29	3	3.8%
31	7	8.8%
32	6	7.5%
33	6	7.5%
34	6	7.5%
37	4	5%
38	5	6.3%
40	3	3.8%
44	3	3.8%
54	1	1.3%

Outer Model

Validitas dan Reliabilitas Konvergen

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan validitas instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen tersebut sesuai dengan yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrumen, maka semakin akurat alat ukur penelitian tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai outer loading lebih dari 0,7 dan nilai rata-ratanya dianggap baik jika nilainya lebih dari 0,5.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Konvergen

Variabel	Item	Outer loading	Status	Cronbach Alpha	Status
<i>Komunikasi Efektif</i> (X1)	Umpan balik terhadap kesalahan komunikasi lisan saya sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan komunikasi saya di tempat kerja.	0.753	Valid	0.865	Reliabel
	Rasa cemas akan membuat kesalahan membuat saya kesulitan dalam berkomunikasi secara lisan di lingkungan kerja.	0.842	Valid		
	Kurangnya rasa percaya diri merupakan masalah utama saya saat berkomunikasi dalam situasi kerja.	0.737	Valid		

	Kurangnya kosakata atau istilah teknis menjadi hambatan utama saya saat berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan.	0.763	Valid		
	Atasan saya jarang menggunakan metode atau pendekatan yang mendorong komunikasi terbuka antar karyawan.	0.797	Valid		
	Kesalahan dalam pengucapan menjadi masalah utama saya saat menyampaikan informasi secara lisan di tempat kerja.	0.855	Valid		
	Atasan saya jarang berinisiatif membangun interaksi atau diskusi antar karyawan.	0.743	Valid		
	Metode komunikasi yang digunakan di perusahaan kurang mendorong karyawan untuk aktif berbicara atau berdiskusi.	0.792	Valid		
	Bahasa non-resmi atau bahasa daerah terlalu sering digunakan dalam komunikasi kerja, sehingga mengganggu profesionalitas atau kejelasan pesan.	0.844	Valid		
Reward (X2)	Saya merasa antusias ketika berhasil mencapai target kerja.	0.782	Valid	0.906	Reliabel
	Hasil yang positif sangat memotivasi saya dalam bekerja.	0.849	Valid		
	Pemberian <i>Reward</i> atau imbalan sangat memengaruhi semangat kerja saya.	0.716	Valid		
	Ketika hal baik terjadi dalam pekerjaan, hal tersebut sangat berdampak pada motivasi saya.	0.827	Valid		

	Ketika saya menginginkan sesuatu dalam pekerjaan, saya akan berusaha maksimal untuk mendapatkannya.	0.745	Valid		
	Saya bersedia melakukan usaha ekstra untuk mendapatkan apa yang saya inginkan dalam pekerjaan.	0.852	Valid		
	Saya cenderung bekerja lebih keras dibandingkan rekan kerja lain untuk meraih hasil yang positif.	0.825	Valid		
	Ketika saya melihat peluang untuk mencapai sesuatu, saya segera mengambil tindakan.	0.810	Valid		
	Saya bekerja keras demi hal-hal yang berpotensi memberi saya <i>Reward</i> atau keuntungan.	0.794	Valid		
	Kritik atau teguran dari atasan sangat memengaruhi perasaan saya.	0.72	Valid		
Individual Performance (Y)	Perencanaan saya sudah optimal.	0.784	Valid	0.926	Reliabel
	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya.	0.831	Valid		
	Saya dapat memisahkan masalah utama dan masalah sampingan dalam pekerjaan saya.	0.842	Valid		
	Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaan saya.	0.750	Valid		
	Saya berusaha menjaga agar keterampilan kerja saya tetap mutakhir.	0.810	Valid		

	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru.	0.827	Valid		
	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.	0.839	Valid		
	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja.	0.731	Valid		

Sumber SmartPLS 4.O, 2025

Nilai keseluruhan outer loadings di atas memenuhi validitas konvergen yang baik karena nilainya $>0,7$ dan dinyatakan valid. Sementara itu, Cronbach alpha dinyatakan reliabel karena nilainya $>0,50$.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE berguna untuk mengevaluasi keakuratan suatu konstruk. Nilai AVE dianggap baik jika lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$), dimana nilai AVE yang lebih tinggi menunjukkan tingkat validitas konvergen yang lebih baik (Hair et al., 2020). Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah, nilai $AVE > 0,5$ memenuhi asumsi validitas.

Tabel 5. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Construct	AVE
CE	0.701
R	0.764
IP	0.791

Berdasarkan data di atas, nilai Formell-Larcker criterion untuk setiap konstruk memiliki nilai tertinggi pada setiap variabel laten yang diuji terhadap variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap parameter dapat diprediksi dengan baik oleh variabel laten yang bersangkutan.

Inner Model

R Square

Tabel 6. Uji R Square

Construct	R-Square
IP	0.365

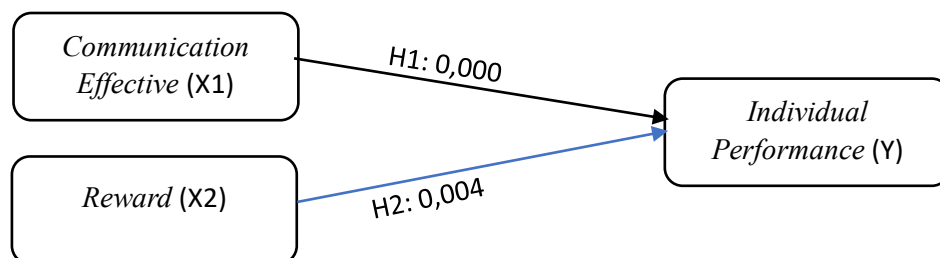
Berdasarkan tabel di atas, nilai R square untuk variabel *Individual Performance* (IP) sebesar 0,365 atau 36,5%. Mengacu pada kriteria interpretasi, nilai R square termasuk dalam kategori rendah dengan kisaran nilai dibawah 50%. Dengan demikian, hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa nilai R square untuk variabel *Individual Performance* berada dalam kategori rendah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan membandingkan t hitung dengan tabel. Perbandingan t hitung dan t tabel digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel. Nilai t hitung didapatkan melalui proses bootstrapping menggunakan Software Smart PLS. Pengujian menggunakan bootstrap juga bertujuan untuk mengurangi masalah ketidaknormalan data peneliti. Mengacu pada analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil yang diperoleh digunakan untuk memecahkan hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan memeriksa t -statistik dan nilai P . Hipotesis penelitian ini dianggap signifikan apabila nilai P -Values $< 0,05$. Hasil dari pengujian hipotesis yang didapatkan melalui model internal adalah sebagai berikut:

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
CE -> IP	0.383	0.411	0.089	4.321	0.000
R -> IP	0.289	0.307	0.099	2.919	0.004

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Communication Effective* berpengaruh positif terhadap *Individual Performance*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai P Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dapat diterima. Sementara itu, variabel *Reward* juga terbukti berpengaruh positif terhadap *Individual Performance*. Meskipun nilai P Value yang diperoleh sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, hal ini tetap mengindikasikan bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif *Reward* terhadap *Individual Performance* dapat diterima. Dengan demikian, kedua variabel, baik *Communication Effective* maupun *Reward*, sama-sama memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja individu.



Gambar 2. Hasil Path Coefficients

Pembahasan

***Communication Effective* berpengaruh positif terhadap Individual Performance**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Communication Effective* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Individual Performance (Y), dengan nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,383 dan nilai P-Value sebesar 0,000 ($<0,05$). Temuan ini memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya (Fuadah & Masrukhan, 2019; Hee et al., 2019) yang menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan jelas mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab, sehingga mendorong kinerja individu. *Communication Effective* tidak hanya meminimalkan kesalahpahaman, tetapi juga membangun rasa percaya, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat diterima.

Reward berpengaruh positif terhadap Individual Performance

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Reward (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Individual Performance (Y), dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,289 dan nilai P-Value sebesar 0,004 ($<0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (I. R. Akbar et al., 2020; Mphahlele & Dachapalli, 2022) yang menyatakan bahwa sistem Reward yang adil, baik bersifat materi maupun non-materi, mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Reward memberikan dorongan psikologis yang penting bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) juga dapat diterima.

Walaupun kedua variabel (*Communication Effective* dan Reward) terbukti berpengaruh positif terhadap Individual Performance, nilai R-square yang diperoleh sebesar 0,365 menunjukkan bahwa hanya sekitar 36,5% variasi Individual Performance dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini secara bersama-sama. Artinya, masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja individu, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau faktor psikologis lainnya. Temuan ini menjadi masukan penting bagi organisasi agar tidak hanya fokus pada komunikasi dan reward, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain dalam upaya meningkatkan kinerja individu.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Communication Effective* dan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Individual Performance*, di mana *Communication Effective* memiliki pengaruh yang lebih dominan. Komunikasi yang terbuka dan jelas membantu menciptakan pemahaman yang sama serta meningkatkan semangat kerja, sedangkan *Reward* yang adil dan sesuai kontribusi mampu memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Namun, pengaruh kedua variabel ini secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 36,5% variasi *Individual Performance*, sehingga masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk terus memperbaiki pola komunikasi internal dan merancang sistem *Reward* yang tepat sebagai upaya strategis dalam meningkatkan *Individual Performance*.

REFERENSI

- Ahmadi, L. (2025). *Pengaruh kepercayaan diri, kompetensi dan reward terhadap semangat kerja di Hotel Kamandalu Ubud Resort*. 1(1), 1–9.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah. (2020). Pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.
- Akbar, R. (2023). Menganalisis 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>
- Alam, M., Brahmasari, I., Aju, I., & Ratih, B. (2025). The influence of authentic leadership, organizational identity and employee engagement on job satisfaction and company performance at PT Surya Indo Plastic in Sidoarjo. *Business ePaper: International Journal of Entrepreneurship and Management*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v2i2.391>
- Ananda, R., & Junaidi, A. (2024). Pemanfaatan Telegram dalam memenuhi kebutuhan informasi akademik mahasiswa. *Kiwari*, 3(1), 87–95. <https://doi.org/10.24912/ki.v3i1.29417>
- Azahra, I., Pertiwi, O. B. F., & Milad, M. K. (2025). Analisis risiko sumber daya manusia pada PT Lintech Fujiken Engineering: Tantangan dalam pelatihan karyawan dan sistem reward. *Jurnal Kajian Sosial*, 8(5), 2540–2546. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7635>
- Dhianulhaq, M. I., Purwanto, E., Kenta, M., Aditya, N., & Hakim, F. A. (2025). Strategi komunikasi merek lokal dalam menghadapi persaingan global. *Jurnal Komunikasi dan Media*, 2(4), 1–8.
- Febriantin, F. (2025). Bagaimana membangun sistem komunikasi yang efektif dan efisien. *Jurnal Ilmu Sosial dan Komunikasi*, 1, 63–70.
- Fuadah, I., & Masrukhan, M. (2019). Pengaruh komunikasi efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Tegal. *Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, 7(3), 2–9.

- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., & Husin, M. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>
- Lewis Wisata, A., Nuryadin, A., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Andalas Kota Makassar. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(1), 146–157. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.501>
- Liana, Y. (2021). Pemberian reward terhadap variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 17–34.
- Maeyani, F., Nuriyyatiningrum, A. H., & Ikhrom, I. (2025). Analisis dukungan sosial dalam mengatasi burnout pada anggota organisasi mahasiswa. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), 267–278. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i1.5037>
- Mahwa, M., & Bakaruddin, B. (2023). Pengaruh komunikasi dan reward terhadap kinerja driver pada Mitra Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi*, 3, 927–941.
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Jurnal Komunikasi dan Sumber Daya Manusia*, 6(2), 114–121.
- Mphahlele, L., & Dachapalli, L. A. P. (2022). The influence of performance management systems on employee job satisfaction levels at a telecommunications company in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1804>
- Rahmadina, H., Qodariah, S., & Halimah, L. (2025). The effect of group counseling on reducing burnout rates in disaster management officers. *Jurnal Konseling dan Psikologi*, 5(7), 8731–8750.
- Widya, W. G. M., Wulandari, R., Oktavira, A. C., Ramadhayanti, N., Pramesti, R. K., & Mangundjaya, W. L. (2025). Peran pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerja sama tim. *Jurnal Psikologi Atribusi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 55–65. <https://doi.org/10.31599/eqyc9a05>
- Zikra, R. A. (2025). Strategi komunikasi sosial untuk membangun kebersamaan di lingkungan tetangga. *Jurnal Komunikasi dan Masyarakat*, 4(1), 22–29.