



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13674-13680

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros

Fitri Ramadhani¹, Edi Jusriadi^{2*}, Siti Aisyah³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muahmadiyah Makassar

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muahmadiyah Makassar

09fitriramadhani@gmail.com, edi.jusriadi@unismuh.ac.id, sitiaisyah@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan sistem penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, yang berarti semakin baik penerapan praktik seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Selain itu, sistem penghargaan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, baik melalui penghargaan finansial maupun nonfinansial serta adanya keadilan dalam pemberiannya. Secara simultan, praktik manajemen sumber daya manusia dan sistem penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja di lingkungan instansi pemerintah. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan menerapkan sistem penghargaan yang adil serta efektif guna mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai secara optimal.

Kata kunci: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Sistem Penghargaan, Motivasi Kerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia punya peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu di lembaga pemerintahan maupun di dunia industri. Sumber daya manusia sendiri adalah gabungan antara kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang dimiliki setiap individu. Kemampuan berpikir mencakup bakat dan kreativitas yang biasanya sudah ada sejak lahir, sedangkan kemampuan fisik bisa dikembangkan lewat proses belajar, seperti pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengadaan sumber daya manusia adalah untuk menumbuhkan produktivitas dan kreativitas karyawan yang merupakan aset berharga bagi organisasi, demi kemajuan perusahaan (Febrina, I, 2024).

Praktik manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting. Praktik manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang menentukan perkembangan perusahaan dan organisasi, karena manajemen sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam mencapainya tujuan (Jusriadi, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif serta memberdayakan karyawan dengan baik agar tujuan suatu instansi dapat tercapai (Putri et al., 2022).

Sistem penghargaan adalah strategi yang digunakan oleh para manajer sumber daya manusia untuk menyorot dan meningkatkan kinerja pegawai, untuk menaikkan kinerja pegawai melalui penggunaan motivasi dan untuk mematuhi peraturan yang ada di suatu instansi. Sistem insentif sangat diperlukan untuk organisasi. Penghargaan yang di dasarkan pada sistem program dan praktik yang di rancang untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Maulia ejkt al., 2024).

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, mulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas dan ketekunan. Pegawai yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja meningkat (Caissar et al., 2022).

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros dalam kegiatan hariannya, mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian dan mengembangkan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil di pemerintah Kabupaten maros. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi diatas, badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten maros sangat tergantung pada kinerja tiap pegawai. Sehingga baik tidaknya ukuran kinerja organisasi sangat tergantung dengan kinerja Pegawai (Hadi et al., 2023).

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif asosiatif, jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih yang diteliti karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu praktik manajemen sumber daya manusia dan sistem penghargaan, terhadap satu variabel terkait yaitu motivasi kerja. Dengan kata lain penelitian kuantitatif asosiatif tidak hanya sekedar menggambarkan suatu fenomena, tetapi juga mencoba menguji apakah terdapat keterkaitan yang signifikan antarvariabel (Ulfa, 2023).

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros, yang terletak di Jl.Asok No.6, Pettuadae, Kec.Turikale, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90511. Waktu penelitian yang dilakukan memiliki waktu kurang lebih 2 bulan disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat diukur secara statistik. Penggunaan data kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur analisis penelitian. Data ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya kabupaten maros. Selain itu, penelitian juga menggunakan data kuantitatif yaitu data yang dikumpulakn dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder seperti dokumentasi atau laporan internal intansi yang mendukung analisis penelitian. Sementara data kuantitatif memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi lapangan.

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang akan dipelajari untuk menarik kesimpulan (sugiono,2013). Menurut Creswell (2014), Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian, dan dari kelompok inilah data dikumpulkan. Dalam definisi ini, ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian, yaitu subjek, objek, dan lokasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil.dalam penelitian ini, sampel jenuh terdiri dari 50 pegawai (Subhaktiyasa, 2024). Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik Ini saya gunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan untuk meneliti semua anggota populasi.

Setiap pengaruh tidak terlepas dari berbagai masalah yang dihadapi harus dipecahkan. Agar lebih mudah maka diperlukan data yang bisa menjadi solusi untuk merumuskan masalah agar ditemukan jalan keluar yang baik, efektif dan mudah dilaksanakan. Oleh karena Itu metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesuoner, dan documentasi.

3. Hasil dan Diskusi.

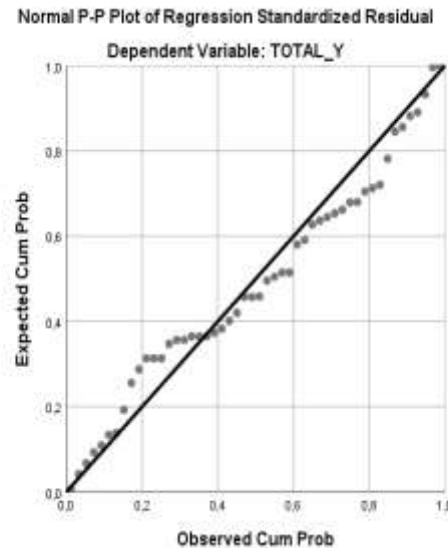
Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan untuk analisis regresi. Uji ini meliputi Normalitas, Multikolinearitas, dan

heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik membantu memastikan bahwa model regresi yang dibangun valid dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas.

Uji normalitas menentukan apakah data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan menggunakan histogram dan P-P Plot. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis P-P Plot, di mana titik-titik data tersebar mendekati garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Normal P-P Plot

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

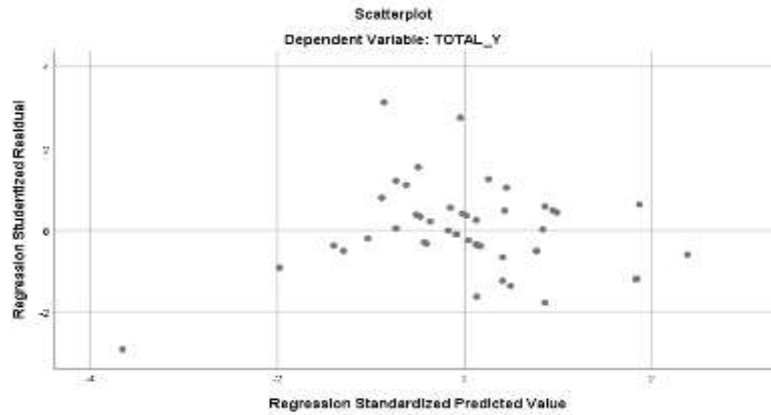
Coefficients^a		
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	,962	1,040
Sistem Penghargaan	,962	1,040
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai		

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2025

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,962 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,040 (<10) pada variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah variansi residual konstan. Uji ini dilakukan menggunakan scatterplot.



Gambar, 4.3 Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot residual menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa varians dari residual adalah konstan, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel independen (praktik manajemen sumber daya manusia dan sistem penghargaan) terhadap satu variabel dependen (motivasi kerja). Metode Ini membantu peneliti memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap motivasi kerja pegawai.

Tabel 4.11. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,946	3,380		5,309	,000	
	Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	,417	,054	,762	7,753	,000	Hipotesis Diterima
	Sistem Penghargaan	,125	,054	,226	2,305	,026	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2025

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 17,946 + 0,417 (X_1) + 0,125 (X_2) + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja Pegawai

X₁ = Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

X₂ = Sistem Penghargaan

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja Pegawai (Y) – Konstanta 17,946
 Jika Kinerja Karyawan dalam aspek Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan dianggap 0 maka tingkat Motivasi Kerja Pegawai yang tersisa secara alami adalah sebesar 17,946.
2. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia – Koefisien 0,417
 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan pemeliharaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Yang dimana praktik manajemen sumber daya manusia mengindikasikan bahwa perusahaan telah menerapkan kebijakan dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendukung kinerja dan pengembangan karyawan.
3. Sistem Penghargaan – Koefisien 0,125
 Sistem Penghargaan yang mencakup penghargaan finansial, penghargaan nonfinansial dan keadilan dalam pemberian penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Yang dimana sistem penghargaan mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa sistem penghargaan yang diterapkan adil dan mampu meningkatkan semangat serta kinerja kerja mereka.

Uji Hipotesis.

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel. 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Keterangan
Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia	Motivasi Kerja Pegawai	0,417	0,762	7,753	0,000	Hipotesis diterima
Sistem Penghargaan		0,125	0,226	2,305	0,026	Hipotesis diterima
R = 0,751	Sig = 0.000 ^b					
R Square = 0.564						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2025

Hasil Uji t pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel independen Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan memiliki nilai t tabel yang positif dengan nilai signifikan yang juga dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil R Square (R²) sebesar 0,564 menunjukkan bahwa sebesar 56,4% variasi pada Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan praktik MSDM dalam organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai (Amahoru et al., 2024). Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang sesuai, penilaian kinerja yang objektif, serta kesempatan pengembangan karier akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, sehingga terdorong untuk bekerja lebih optimal, (Jusriadi, 2021) Peran human capital sebagai salah satu dimensi intellectual capital perlu ditingkatkan melalui IES-Q model guna meningkatkan kompetensi dalam mendukung pencapaian kinerja (Selatan, 2018). Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang

efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji hipotesis membuktikan bahwa sistem penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pegawai yang merasa hasil kerjanya diakui dan dihargai akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasinya. Fakta ditempat penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang konsisten dan berorientasi pada kinerja dapat menjadi instrumen yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. yang di mana variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada praktik manajemen sumber daya manusia dan sistem penghargaan, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan seluruh faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta kondisi psikologis individu belum dimasukkan dalam model penelitian, sehingga hasil penelitian ini belum mencerminkan pengaruh yang komprehensif terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif responden. Perbedaan tingkat pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner serta kemungkinan adanya bias dalam pemberian jawaban dapat memengaruhi objektivitas dan keakuratan hasil penelitian. Selain itu, motivasi kerja merupakan variabel yang bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu, sehingga pengukuran pada satu periode tertentu belum tentu menggambarkan kondisi motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan. Keterbatasan penelitian juga terletak pada ruang lingkup dan objek penelitian yang relatif terbatas, baik dari segi jumlah responden maupun lokasi penelitian. Hal ini menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke instansi atau organisasi lain yang memiliki karakteristik praktik MSDM dan sistem penghargaan yang berbeda. Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas cakupan objek penelitian, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara atau observasi, agar diperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam dan akurat.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan sistem penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai pada badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan praktik manajemen sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen yang sesuai kebutuhan, pelaksanaan pelatihan yang menunjang pekerjaan, pengembangan kemampuan pegawai, serta pemeliharaan pegawai melalui perhatian terhadap kesejahteraan dan kenyamanan kerja, maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros. Pemberian penghargaan dalam bentuk finansial, seperti gaji dan insentif, maupun nonfinansial, seperti pengakuan, pujian, dan kesempatan pengembangan karier, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, keadilan dalam pemberian penghargaan juga menjadi faktor penting karena membuat pegawai merasa dihargai secara adil sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang diberikan.

Referensi

1. Syah, A., Jusriadi, E., & Akib, M. (2018). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagian Produksi pada PT . Frisian Flag Cabang Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 38–49.
2. Jusriadi, E. (2009). Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja petugas lapangan keluarga berencana. *Jurnal Ekonomi Balance*, 5(2), 45–57. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Palembang, S., Rahman, M. R., & Jusriadi, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. *Competitiveness*, 9(1), 108-123.
4. Agustini, a. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat dprd kepulauan selayar. *Jurnal bisnis dan kewirausahaan*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i1.3667>

5. Arshad, i., khalil, k., khan, a., nasreen, r., meghwar, o. P., & irfan, m. (2025). Green hrm practices and employee motivation among faculty members in higher education institutions in pakistan. 3(4), 369–382.
6. Boadi, s., lartey, a. E., & amoako, r. (2025). The effect of reward systems on motivation and employee performance among technical universities. 1x(2454), 350–364. <https://doi.org/10.47772/ijriss>
7. Busro, m. (2018). Manajemen sumber daya manusia in manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi jakarta: bumi aksara, 391.
8. Caissar, c., hardiyana, a., nurhadian, a. F., & kadir, k. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Acman: accounting and management journal, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
9. Fibriani, A. N., Muamilah, H., & Jannah, F. (2024). Analisis tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem penghargaan di PT VADS Indonesia tahun 2024. Musytari Neraca: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 6(2), 45–55
10. Febrianti, s. A., netrawati, i. G. A. O., & suastina, i. G. P. B. (2021). Sistem penghargaan sebagai variabel moderating dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja manajerial (studi pada supermarket di kota mataram). Ganec swara, <https://doi.org/10.35327/gara.v15i1.195>
11. Febrina, i, h. R. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: sebuah tinjauan pustaka. Ejournal.hakhara-institute.com, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/hssb/article/view/14>
12. Firdausya, f. A., & indawati, r. (2023). Heteroskedastisitas pada angka kematian ibu di provinsi jawa timur tahun 2020. 7, 793–796.
13. Hadi, w. P., acinnadhamma, n. V., umami, n. Z., & doringin, f. (2023). Pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kemajuan optik. Jurnal mata optik, 4(2), 23–28. <https://doi.org/10.54363/jmo.v4i2.142>
14. Hati, s. K., & aryati, v. (2022). Penelitian manajemen sumber daya manusia. 1, 94–102.
15. Iswandi, a. (2021). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi melalui reward system (artikel studi manajemen sumber daya manusia). Jurnal ilmu hukum, humaniora dan politik, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
16. Journal, i., advance, h., issn, i. O., program, d., science, m., & email, m. (2025). Reward management system on employee motivation in msme : a systematic literature review. 72–84.
17. Liana, d. (2025). The relationship between communication system , work motivation , and reward management with human resource development in madrasah. 09(02), 591–605.
18. Maulia, r. I., situmorang, b. B., raya, s. C., & sukma, a. V. (2024). Pengaruh beban kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai. Pusat publikasi ilmu manajemen, 2(1), 92–108. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=18oi8e0aaaaj&citation_for_view=18oi8e0aaaaj:se3iqnhoufvc
19. Oktaviani, r., & irwan, i. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. Jurnal magister manajemen nobel ..., 3, 687–698. [jurnal.nobel.ac.id/index.php/jmmni/article/download/2898/1342](https://jurnal.nobel.ac.id/index.php/jmmni/article/view/2898%0ahttps://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jmmni/article/download/2898/1342) <https://>
20. Paruli, e., & santosa, w. (2023). Efek mediasi praktik manajemen sumber daya manusia pada hubungan implementasi manajemen rantai pasok dengan kinerja umkm di jakarta. Jurnal ekonomi trisakti, 3(2), 2279–2288. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16862>
21. Putri, e. Y., putri, a., rahma, a. R., & maolani, f. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Jurnal ekobis : ekonomi bisnis & manajemen, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
22. Saputra, s. W., & marlius, d. (2023). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pdam tirta sanjung buana sijnjung. Jurnal menejemen dan akuntansi, 1(2), 135–148.
23. Setiawan, A., Antony, & Amal. (2024). Analysis of the influence of human resource management and work motivation on employee performance through organizational commitment as mediation. Sinomics Journal, 3(2), 215–228. Subhaktiyasa, p. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel : pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. 9, 2721–2731.
24. Sunatar, b. (2023). Pengaruh praktik manajemen sumberdaya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan. Cakrawala repositori imwi, 6(5), 1737–1746. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i5.497>
25. Suriani, n., risnita, & jailani, m. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. Jurnal ihsan : jurnal pendidikan islam, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
26. Suwartono, c., & moningka, c. (2017). Pengujian validitas dan reliabilitas skala identitas sosial. Humanitas, <https://doi.org/10.26555/humanitas.v14i2.6967>
27. Syah, a., jusriadi, e., & akib, m. (2018). Model pengembangan sumber daya manusia bagian produksi pada pt . Frisian flag cabang makassar. Jurnal profitability fakultas ekonomi dan bisnis, 2(1), 38–49.
28. Ulfa, a. (2023). Analisis komparatif kekuatan diplomasi digital indonesia-australia. Journal of scientech research and development, 5(1), 355–370. <https://doi.org/10.56670/jsrd.v5i1.143>
29. Wibowo, a. S. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas ii a purwokerto. Journal of management review, 5(3), <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
30. Yam, j. H., & taufik, r. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. Perspektif: jurnal ilmu administrasi. 3(2), 96–102.
31. Zulkifli, a., gusniati, j., zulefni, m. S., & afendi, r. A. (2025). Dengan tutorial uji normalitas dan menggunakan aplikasi spss uji homogenitas. 1(2), 55–68.
32. Amahoru, N., Jusriadi, E., Alfian, Y., & Anggoro, R. (2024). *Teacher Competence And Motivation To Increase Skills In Using Educational Information Technology*. 4(2), 112–122.
33. Jusriadi, E. (2021). *Human Capital Development Of Research Staff Through Self-Leadership , Teamwork Management , And Culture Diversity*. 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.24252/Minds.V8i1.19316>
34. Selatan, D. I. S. (2018). *Balance Vol. Xv No. 2 | Juli 2018 Konstruksi Dimensi Intellectual Capital Dalam Mendukung Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Sulawesi Selatan*. Xv(2).