

# Evaluasi Sistem Reward Non-Finansial Dalam Memotivasi Karyawan Milenial Pada Universitas Almuslim

Afriana <sup>1\*</sup>, Azka Rizkina <sup>2</sup>, Emi Safrina <sup>3</sup>, Muammar Qadafi <sup>4</sup>, Yusrawati <sup>5</sup>

<sup>1,3,5</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Almuslim, Matangglumpangdua, Paya Cut, Kec. Peusangan, Kabupaten Bireuen, Aceh, Indonesia.

<sup>2</sup> Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Almuslim, Matangglumpangdua, Paya Cut, Kec. Peusangan, Kabupaten Bireuen, Aceh, Indonesia.

<sup>4</sup> Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Almuslim, Matangglumpangdua, Paya Cut, Kec. Peusangan, Kabupaten Bireuen, Aceh, Indonesia.

Email: [afria063@gmail.com](mailto:afria063@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [azkaa\\_rizkina@yahoo.co.id](mailto:azkaa_rizkina@yahoo.co.id) <sup>2</sup>, [emisafrina907@gmail.com](mailto:emisafrina907@gmail.com) <sup>3</sup>, [muammarqadafi@umuslim.ac.id](mailto:muammarqadafi@umuslim.ac.id) <sup>4</sup>, [hamzahyusra4@gmail.com](mailto:hamzahyusra4@gmail.com) <sup>5</sup>

## Histori Artikel:

Dikirim 16 Oktober 2025; Diterima dalam bentuk revisi 15 November 2025; Diterima 15 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

## Suggested citation:

Afriana, A., Rizkina, A., Safrina, E., Qadafi, M., & Yusrawati, Y. (2026). Evaluasi Sistem Reward Non-Finansial Dalam Memotivasi Karyawan Milenial Pada Universitas Almuslim. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 289-295. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5725>.

## Abstrak

Penelitian ini ingin mengevaluasi system Reward Non-Finansial Dalam Memotivasi Karyawan Milenial Pada universitas Almuslim. Karyawan generasi milenial merupakan karyawan kelahiran antara 1981-1996 yang kini mulai mendominasi dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survey. Dengan tujuan untuk mengevaluasi efektivitas system reward non-finansial dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan milenial di Universitas Almuslim. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat 46 karyawan milenial di lingkungan Universitas Almuslim, diperoleh gambaran umum bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini lebih dominan dari pada laki-laki, dimana presentase perempuan sebesar 67,4 persen dan laki-laki hanya 32,6 persen. Dari segi usia, mayoritas responden berusia di atas 35 tahun (60,9 persen), sedangkan yang berusia antara 31–35 tahun sebanyak 26,1 persen, dan sisanya berusia 25–30 tahun sebesar 13 persen. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa reward non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan milenial di Universitas Almuslim. Artinya, semakin baik sistem reward non-finansial yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,678 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel reward non-finansial dapat meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,678 satuan.

**Kata Kunci:** Reward Non Financial; Motivasi; Karyawan; Universitas Almuslim.

## Abstract

This study aims to evaluate the Non-Financial Reward System in Motivating Millennial Employees at Almuslim University. Millennial generation employees are employees born between 1981-1996 who are now starting to dominate the world of work. This study uses a quantitative descriptive approach with a survey method. With the aim of evaluating the effectiveness of the non-financial reward system in increasing the work motivation of millennial employees at Almuslim University. The results of the study explain that there are 46 millennial employees in the Almuslim University environment, a general overview is obtained that female participation in this study is more dominant than male, where the percentage of women is 67.4 percent and men are only 32.6 percent. In terms of age, the majority of respondents are over 35 years old (60.9 percent), while those aged between 31-35 years are 26.1 percent, and the rest are 25-30 years old by 13 percent. Based on the results of the simple linear regression test, the significance value obtained is 0.000 which is smaller than 0.05. This indicates that non-financial rewards have a positive and significant influence on the work motivation of millennial employees at Almuslim University. This means that the better the non-financial reward system implemented, the higher the level of work motivation experienced by employees. The regression coefficient of 0.678 indicates that every one-unit increase in the non-financial reward variable can increase work motivation by 0.678 units.

**Keyword:** Non-Financial Rewards; Motivation; Employees; Almuslim University.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran strategis dalam keberlangsungan organisasi, termasuk pada institusi pendidikan tinggi seperti Universitas Almuslim. Perubahan demografi tenaga kerja menunjukkan meningkatnya proporsi karyawan generasi milenial (lahir 1981–1996) yang kini menjadi kelompok dominan di berbagai sektor. Dibanding generasi sebelumnya, kelompok ini cenderung lebih menilai fleksibilitas kerja, peluang pengembangan kapasitas, bentuk pengakuan atas kinerja, serta keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan, bukan semata kompensasi finansial. Pada organisasi pendidikan, pergeseran karakter tenaga kerja tersebut menuntut penyesuaian kebijakan agar motivasi dan kinerja tetap terjaga (Putri & Santoso, 2021). Motivasi kerja berhubungan langsung dengan produktivitas dan keberlanjutan tenaga kerja. Sejumlah organisasi mulai menyadari bahwa dorongan kerja tidak hanya dibentuk oleh insentif material, tetapi juga oleh penghargaan non-finansial, misalnya apresiasi atas capaian, kesempatan peningkatan kompetensi, iklim kerja yang mendukung, serta kualitas relasi kerja. Dalam institusi pendidikan tinggi, bentuk penghargaan semacam ini sering lebih realistis diterapkan karena adanya batasan anggaran dan kebijakan. Universitas Almuslim sebagai perguruan tinggi swasta di Aceh perlu menyelaraskan praktik pengelolaan SDM dengan kebutuhan karyawan milenial agar budaya kerja yang efektif dapat tumbuh (Pratiwi & Herlina, 2020).

Perkembangan teknologi dan dinamika global turut mendorong perubahan pola kerja, termasuk cara organisasi membangun keterikatan karyawan (Yulianti, 2022). Dampaknya terlihat pada meningkatnya tuntutan terhadap sistem penghargaan yang tidak kaku dan lebih responsif terhadap harapan tenaga kerja muda. Sistem reward yang selama ini bertumpu pada gaji, bonus, dan tunjangan masih relevan, namun tidak selalu cukup untuk menjaga motivasi karyawan milenial. Kelompok ini juga menghargai penghargaan berbasis non-finansial seperti peluang pengembangan karier, pelatihan, pendampingan (mentoring), suasana kerja yang kondusif, serta ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan (Sutrisno, 2020). Sebagai institusi yang terus berkembang, Universitas Almuslim bergantung pada kualitas kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Karena itu, diperlukan penilaian yang terukur mengenai efektivitas reward non-finansial yang telah diterapkan. Evaluasi diarahkan untuk melihat sejauh mana praktik penghargaan non-finansial berkaitan dengan motivasi kerja karyawan milenial, sekaligus mengidentifikasi bagian yang perlu disesuaikan agar kebijakan lebih selaras dengan kebutuhan kelompok tersebut. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar perbaikan kebijakan penghargaan non-finansial di Universitas Almuslim, terutama dalam memperkuat motivasi kerja karyawan milenial. Dengan perumusan kebijakan yang lebih tepat, institusi dapat memperbaiki kualitas pengalaman kerja, menjaga stabilitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Reward Non-Finansial

Reward non-finansial merujuk pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan tanpa bentuk kompensasi uang. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa reward ini dapat berupa pengakuan atas kinerja, fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan, serta kondisi kerja yang mendorong kenyamanan dan dukungan sosial. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa reward non-finansial berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih stabil karena menyentuh aspek psikologis dan pengalaman kerja sehari-hari, bukan hanya manfaat material. Dari sisi mekanisme motivasi, Deci dan Ryan (2017) menekankan bahwa dorongan intrinsik cenderung menguat ketika individu merasakan penghargaan, memiliki otonomi, serta memperoleh ruang untuk meningkatkan kompetensi. Dengan kata lain, reward non-finansial berpotensi meningkatkan motivasi melalui penguatan kebutuhan psikologis dasar. Temuan empiris Malik *et al.* (2021) pada sektor pendidikan juga menunjukkan bahwa penghargaan non-finansial berkaitan dengan peningkatan loyalitas dan kinerja karyawan, terutama ketika penghargaan diberikan secara konsisten dan dipersepsikan adil.

## RESEARCH ARTICLE

Dalam teori dua faktor, Herzberg (1959) menempatkan pengakuan dan pencapaian sebagai faktor pemicu motivasi yang mendorong kepuasan kerja. Berbeda dari insentif finansial yang sering berdampak cepat namun mudah memudar, reward non-finansial dapat membangun keterikatan yang lebih tahan lama apabila diterapkan melalui sistem yang jelas, transparan, dan relevan dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, organisasi semakin perlu merancang penghargaan yang menguatkan aspek psikologis dan relasional di tempat kerja, terutama pada kelompok tenaga kerja yang sensitif terhadap kualitas pengalaman kerja.

## 2.2 Karakteristik Karyawan Milenial

Karyawan milenial, umumnya lahir pada 1981–1996, memiliki pola kerja yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Mereka dikenal adaptif terhadap teknologi, cepat merespons perubahan, serta menilai pekerjaan dari sisi tujuan dan nilai personal. Di tempat kerja, milenial cenderung menghargai fleksibilitas waktu maupun lokasi, serta mengupayakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Mereka juga menuntut umpan balik yang jelas dan cepat, serta peluang peningkatan kemampuan yang dapat dilihat secara nyata dalam jalur karier. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa milenial lebih tertarik pada kesempatan belajar dan pengembangan diri dibanding sekadar kenaikan gaji (Deal *et al.*, 2010). Mereka juga cenderung menyukai iklim kerja yang terbuka, kolaboratif, dan memberi ruang partisipasi (Ng *et al.*, 2010; Twenge, 2017). Konsekuensinya, loyalitas terhadap organisasi tidak selalu dibangun melalui kompensasi material, melainkan melalui pengalaman kerja yang dinilai adil, bermakna, dan memberi peluang bertumbuh. Setiawan dan Pratiwi (2020) memperkuat argumen tersebut dengan menunjukkan bahwa reward non-finansial menjadi faktor yang kuat dalam mendorong motivasi karyawan milenial pada institusi pendidikan tinggi.

## 2.3 Motivasi Karyawan dan Hubungannya dengan Reward

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Herzberg (1959) membedakan faktor pendorong motivasi menjadi motivator intrinsik (misalnya pengakuan, pencapaian, tanggung jawab) dan faktor ekstrinsik (misalnya gaji, keamanan kerja). Reward non-finansial lebih dekat dengan motivator intrinsik karena berkaitan dengan penghargaan atas kontribusi, peluang bertumbuh, serta penguatan makna kerja. Secara empiris, Kwenin *et al.* (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh reward non-finansial, khususnya pada organisasi yang menuntut komitmen dan kualitas layanan, termasuk sektor pendidikan. Pada lingkungan pendidikan, penerapan reward non-finansial juga kerap menjadi pilihan strategis karena keterbatasan institusi dalam menyediakan insentif finansial yang kompetitif. Yuwono (2020) melaporkan bahwa penghargaan berbasis pengakuan sosial, penguatan kompetensi, dan apresiasi moral efektif mendorong kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan ketika penerapannya terukur dan konsisten.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei untuk menilai hubungan antara penerapan reward non-finansial dan motivasi kerja karyawan generasi milenial di Universitas Almuslim. Lokasi penelitian berada di Universitas Almuslim dengan subjek penelitian berupa karyawan milenial (lahir 1981–1996) yang masih aktif bekerja sebagai staf administrasi maupun dosen tetap. Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur untuk menyusun landasan teori serta merumuskan variabel dan indikator, penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai reward non-finansial dan motivasi kerja, serta wawancara terstruktur sebagai data pendukung guna memperoleh informasi mengenai kebijakan penghargaan non-finansial dari sisi institusi. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator reward non-finansial meliputi pengakuan, kesempatan pengembangan, kondisi kerja, dan fleksibilitas, sedangkan motivasi kerja diukur melalui komitmen, kepuasan kerja, dan inisiatif; kelayakan instrumen diperiksa melalui validasi ahli dan uji coba

RESEARCH ARTICLE

awal untuk memastikan validitas empiris. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel, kemudian dilanjutkan dengan uji korelasi dan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh reward non-finansial terhadap motivasi kerja, sementara hasil wawancara dianalisis secara tematik untuk memperkuat penafsiran temuan kuantitatif dan memberi penjelasan dari sisi kebijakan institusi.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil

Berdasarkan penelitian terhadap 46 karyawan generasi milenial di Universitas Almuslim, komposisi responden menunjukkan dominasi perempuan dibanding laki-laki, dengan persentase perempuan sebesar 67,4 persen dan laki-laki sebesar 32,6 persen.

Tabel 1. Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|
| Valid | Laki-Laki | 15        | 32.6    |
|       | Perempuan | 31        | 67.4    |
|       | Total     | 46        | 100.0   |

Berdasarkan distribusi usia, mayoritas responden berusia lebih dari 35 tahun (60,9 persen), diikuti kelompok usia 31–35 tahun (26,1 persen), sementara responden berusia 25–30 tahun berjumlah 13 persen.

Tabel 2. Usia

|       |             | Frequency | Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|
| Valid | 25-30 Tahun | 6         | 13.0    |
|       | 31-35 Tahun | 12        | 26.1    |
|       | >35 Tahun   | 28        | 60.9    |
|       | Total       | 46        | 100.0   |

Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari enam tahun, yang mengindikasikan pengalaman kerja yang relatif tinggi.

Tabel 3. Lama Bekerja

|       |           | Frequency | Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|
| Valid | 1-3 tahun | 9         | 19.6    |
|       | 4-6 tahun | 5         | 10.9    |
|       | >6 tahun  | 32        | 69.6    |
|       | Total     | 46        | 100.0   |

Tabel 4. Jabatan

|       |                       | Frequency | Percent |
|-------|-----------------------|-----------|---------|
| Valid | Dosen                 | 22        | 47.8    |
|       | Staf Administrasi     | 18        | 39.1    |
|       | Tenaga Teknis/Laboran | 4         | 8.7     |
|       | Lainnya               | 2         | 4.3     |
|       | Total                 | 46        | 100.0   |

RESEARCH ARTICLE

Dilihat dari jabatan, responden terdiri atas dosen (47,8 persen), staf administrasi (39,1 persen), tenaga teknis/laboran (8,7 persen), serta kategori lainnya (4,3 persen).

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

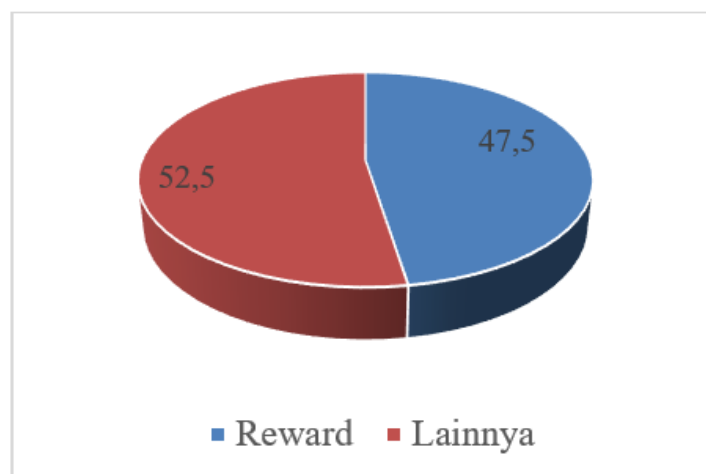
| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 7.215                       | 1.984      |                           | 3.636 | .001 |
| Reward       | .678                        | .108       | .689                      | 6.305 | .000 |

$$Y = 7,215 + 0,678 X + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa reward non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan milenial di Universitas Almuslim. Dengan kata lain, semakin baik penerapan sistem reward non-finansial, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,678 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel reward non-finansial dapat meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,678 satuan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,475 mengindikasikan bahwa 47,5 persen variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh sistem reward non-finansial, sedangkan sisanya sebesar 52,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Model Summary R2

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1     | .689a | .475     | .463              |



Gambar 1. Grafik

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya faktor intrinsik dalam mendorong motivasi kerja, serta teori Self-Determination dari Deci dan Ryan yang menyoroti peran pengakuan, otonomi, dan pengembangan diri dalam meningkatkan motivasi. Generasi milenial cenderung lebih menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, makna yang terkandung dalam pekerjaan, serta peluang untuk berkembang. Oleh karena itu, bentuk reward non-finansial seperti apresiasi atas pencapaian, kesempatan pelatihan, fleksibilitas waktu, dan peluang berkarier menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan motivasi mereka.

## 4.2 Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa reward non-finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan milenial di Universitas Almuslim, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa reward non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Pratiwi dan Herlina (2020) yang menyoroti bahwa pengaruh reward non-finansial terhadap motivasi kerja lebih menonjol di kalangan karyawan generasi milenial, yang cenderung lebih menghargai pengakuan pribadi dan kesempatan untuk berkembang daripada kompensasi finansial semata. Koefisien regresi sebesar 0,678 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam sistem reward non-finansial dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebanyak 0,678 satuan, yang konsisten dengan temuan Malik *et al.* (2021) yang mengungkapkan bahwa reward non-finansial dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan dalam sektor pendidikan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori motivasi Herzberg (1959), yang membedakan antara motivator intrinsik dan ekstrinsik, di mana reward non-finansial lebih berfokus pada motivator intrinsik, yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja jangka panjang. Secara keseluruhan, penelitian ini sejalan dengan pendapat Yulianti (2022) yang menyatakan bahwa penerapan sistem reward non-finansial yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja dan kualitas kerja karyawan, terutama bagi generasi milenial yang memiliki kebutuhan khusus dalam hal pengembangan karier dan keseimbangan hidup-kerja.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sistem reward non-finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan milenial di Universitas Almuslim. Peningkatan kualitas dan penerapan reward non-finansial yang lebih baik akan berkontribusi pada peningkatan tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,678 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam reward non-finansial akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebanyak 0,678 satuan. Hasil ini juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,475, yang berarti bahwa sistem reward non-finansial mampu menjelaskan 47,5 persen variasi motivasi kerja karyawan. Sementara itu, 52,5 persen motivasi kerja lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum tercakup dalam penelitian ini. Sebagai saran, Universitas Almuslim perlu terus mengembangkan dan menyesuaikan sistem reward non-finansial agar lebih relevan dengan harapan dan kebutuhan karyawan milenial. Hal ini bisa dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, disarankan agar universitas melakukan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang juga memengaruhi motivasi kerja, sehingga dapat menyusun kebijakan yang lebih menyeluruh dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## 6. Referensi

- Alrazehi, H. A. A. W., Amirah, N. A., & Emam, A. S. M. (2021). The mediation effect of job satisfaction between reward system and training and development on employee retention in Yemen's banking sector. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 4(4), 215-228.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.



## RESEARCH ARTICLE

- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327.
- Mear, F., & Werner, R. A. (2021). Subsidiarity as secret of success: "Hidden Champion" SMEs and subsidiarity as winning HRM configuration in interdisciplinary case studies. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 524-554.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of business and psychology*, 25(2), 281-292.
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the Litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1-16.
- Nigusie, G. T., & Getachew, H. (2019). The effect of reward system on employee creativity. *Journal of Higher Education Service Science and Management (JoHESSM)*, 2(1).
- OYEDOKUN, A., AREO, F., & OYELEYE, K. (2025). EFFECT OF REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN SELECTED FOOD AND BEVERAGE MANUFACTURING FIRMS IN NIGERIA. *International Journal of Financial Research and Business Development*. <https://doi.org/10.70382/mejfrbd.v9i7.043>.
- Pratiwi, L. D., & Herlina, D. (2020). Pengaruh reward non finansial terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 25-34.
- Putri, A. N., & Santosa, H. (2021). Reward non finansial dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja generasi milenial. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 102-110.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Ketiga). Kencana.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.
- Yulianti, D. (2022). Peran reward non finansial dalam meningkatkan kinerja pegawai generasi milenial. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 45-52.