

## PEMBERIAN REWARD UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Lilis Astika<sup>1</sup>  
Universitas Islam Sumatera Utara  
[lilisastika@gmail.com](mailto:lilisastika@gmail.com)

---

### *Abstract*

*This study aims to find out how the effect of giving rewards to workers or employees is to increase employee motivation in an Islamic perspective. This research uses a type or literature study approach. reward is something that is given by a company or organization to a workforce of employees or employees, both material and non-material awards for their contribution or professionalism in carrying out their duties. Giving rewards to increase workforce motivation is something that must be done by every manager of a company or organization. This is because reward is an easy and fun educational method to generate motivation in the workforce.*

*Keywords: Rewards, Motivation, Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian reward (penghargaan) kepada tenaga kerja atau karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam prespektif Islam. Penelitian ini menggunakan jenis atau pendekatan penelitian studi pustaka. reward (penghargaan) adalah sesuatu yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada tenaga kerja pegawai atau karyawan baik penghargaan berupa materi ataupun nonmateri atas kontribusi atau profesionalnya dalam melaksanakan tugas. Pemberian reward (penghargaan) untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap manajer perusahaan atau organisasi. Hal ini karena reward (penghargaan) merupakan salah satu metode pendidikan yang mudah dan menyenangkan untuk menimbulkan motivasi pada tenaga kerja.

Kata Kunci: Penghargaan, Motivasi, Kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai makhluk sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Karena tenaga kerja memerlukan perhatian dari pimpinan agar mereka dapat memberikan dedikasi secara penuh kepada lembaga tempat mereka bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dapat

dilihat dari hasil kinerja tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang dominan dalam suatu organisasi. Peranan tenaga kerja dalam organisasi sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi karena merupakan salah satu asset (kekayaan) organisasi yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Untuk menjaga agar tenaga kerja tetap berkomitmen terhadap organisasi maka organisasi harus dapat memberikan kepuasan kerja bagi para tenaga kerja dengan berusaha untuk selalu memenuhi kebutuhan tenaga kerja baik secara finansial maupun nonfinansial dan disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang kinerja para tenaga kerja.

Pemberian reward merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari suatu lembaga ataupun organisasi sebagai penyemangat yang mempunyai tujuan untuk memotivasi dan mendorong partisipasi tenaga kerja dalam memberikan hasil yang terbaik. Karena untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja hanya diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan, motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. Motivasi dalam hal ini tidak hanya dalam bentuk materi saja tetapi bisa dalam bentuk penghargaan, pujian dan sejenisnya. Perhatian kecil yang diberikan oleh seorang pimpinan juga dapat menjadi motivasi untuk tenaga kerja sehingga tenaga kerja mampu meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

## KAJIAN TEORI

### 1. *Reward* (Penghargaan)

Istilah reward merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris yang berarti "ganjaran" atau "hadiah". *Reward* (penghargaan) merupakan sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena mereka telah melakukan sesuatu untuk kita. Hal ini dimaksudkan sebagai apresiasi, cara mengucapkan terima kasih, dan perhatian kita kepada mereka (Saleh & Mardiana, 2021).

Menurut (Nafi & Darusman, 2020) penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada individu atau kelompok individu jika mereka melakukan perilaku tertentu dalam bidang tertentu. (Nia Ainin Hidayat, 2021) mendefinisikan reward sebagai apa yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik secara eksplisit maupun implisit, sebagai imbalan atas kontribusi anggota tersebut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Setiawan (2017), Maslow menegaskan bahwa kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan cara memperbaiki identitas seseorang sebagai makhluk yang dapat dipercaya merupakan pendorong utama perilaku manusia. Umat manusia telah bekerja untuk mencapai bentuk paling murni dari keberadaan manusia dengan menggunakan berbagai media dan proses. Melalui dorongan positif, baik material maupun non material, jika dilakukan secara konsisten akan berdampak positif pada kemampuan masyarakat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam dirinya. Dapat diasumsikan bahwa hasil positif akan dapat meningkatkan produktivitas manusia di tempat kerja, dan juga diharapkan hal ini akan memungkinkan mencegah berbagai jenis pelanggaran yang mungkin terjadi.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa reward (penghargaan) adalah sesuatu yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada tenaga kerja pegawai atau karyawan baik penghargaan berupa materi ataupun nonmateri atas kontribusi atau profesionalnya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Mahsun dalam (Sofiati, 2021) membagi reward menjadi dua jenis yaitu social reward dan psychic reward. Sosial reward (penghargaan sosial) adalah penghargaan ekstrinsik yang bersumber dari lingkungannya seperti pujian atau pengakuan diri dari dalam atau luar organisasi. Piagam penghargaan merupakan salah satu contoh social reward (penghargaan sosial). Sebaliknya psychic reward (penghargaan psikis) adalah penghargaan intrinsik yang berasal dari dalam individu itu sendiri seperti pujian atau ucapan selamat sebagai wujud kepuasan dan pengakuan terhadap dirinya. Psychic reward ini berhubungan dengan self esteem, self satisfaction, dan kebanggaan atas hasil yang ia capai dari kerja kerasnya tersebut.

Tujuan dan manfaat pemberian reward (penghargaan) ialah supaya seseorang semakin semangat untuk mencapai tujuan atau memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Reward adalah alat pendidikan yang sangat mudah dilakukan dan menyenangkan bagi semua orang. Untuk itu reward (penghargaan) dalam suatu proses atau pekerjaan sangat diperlukan sebagai motivasi dalam bekerja. Maksud dari pemberian reward kepada tenaga kerja adalah supaya tenaga kerja menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain tenaga kerja akan menjadi lebih keras keinginannya untuk meningkatkan kinerjanya. Reward merupakan bentuk penilaian yang bersifat positif terhadap tenaga kerja. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Saleh & Mardiana, 2021).

## 2. Motivasi

Pada intinya semua motivasi muncul dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi. Motivasi dari luar ialah motivasi yang pemicunya muncul dari luar diri seseorang. Sedangkan motivasi dari dalam adalah motivasi yang muncul dari

inisiatif diri seseorang. Pada intinya motivasi itu terbagi dua, yaitu untuk mencapai kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan (Siska.et.al, 2020).

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi sejumlah kebutuhan individu (Prasetiyo, Riadi, Rinawati, & Resawati, 2021).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Sikap dan nilai ini merupakan suatu yang invisible yang memberikan dampak kepada seseorang seperti kekuatan untuk mendorong seseorang bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan ini terdiri dari dua tipe, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) (Afandi & Bahri, 2020).

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Esthi & Marwah, 2020) motivasi merupakan sesuatu yang dapat memacu karyawan supaya dapat berperilaku atau bersikap dengan maksud supaya tercapainya kebutuhan karyawan sehingga memberikan rasa puas. Latief (2012) menjelaskan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat memperoleh hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dikerjakannya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan kedisiplinan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Sementara itu menurut (Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri, 2020) motivasi ialah daya dorong yang menyebabkan seorang anggota mau dan rela untuk memberikan kemampuannya dalam wujud keterampilan atau keahlian, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan bermacam-macam kegiatan yang menjadi tanggungjawab dalam menjalankan kewajibannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat memacu seseorang baik dengan serangkaian sikap dan perilaku yang mempengaruhi seseorang demi tercapainya sebuah tujuan dan memberikan rasa puas.

Memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, memberi tantangan, menjadi pendengar yang baik, serta membantu orang lain. Hal ini dapat dilakukan untuk memotivasi orang lain. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh seorang manajer untuk memotivasi anggotanya ialah dengan memberikan reward (penghargaan) (Saleh & Mardiana, 2021).

Pemberian motivasi ini banyak jenisnya seperti pemberian gaji atau kompensasi yang sesuai dan adil, pemberian penghargaan, pemberian hukuman atau punishment untuk konsekuensi dan sebagainya. Hal ini bertujuan supaya apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi kemudian dengan terpenuhinya semua kebutuhan karyawan, para karyawan diharapkan mampu dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan tugas yang dikerjakannya. Jika karyawan merasa senang

terhadap tugas yang dikerjakannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga muncullah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini artinya disiplin kerjalah yang akan diperlihatkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan atau organisasi (Saleh & Mardiana, 2021).

Ayat Al-Qur'an tentang motivasi terdapat dalam Qs. At Taubah: 40

إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ  
كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَىٰ وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَىٰ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: Jika kamu tidak menolongnya (Muhammad), sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir mengusirnya (dari Mekah); sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, ketika itu dia berkata kepada sahabatnya, "Jangan engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita." Maka Allah menurunkan ketenangan kepadanya (Muhammad) dan membantu dengan bala tentara (malaikat-malaikat) yang tidak terlihat olehmu, dan Dia menjadikan seruan orang-orang kafir itu rendah. Dan firman Allah itulah yang tinggi. Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana.

Allah SWT menciptakan motivasi-motivasi dasar yang menyuruh manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menunaikan dua hal terpenting yaitu motivasi seksual dan rasa keibuan, motivasi seksual memiliki tugas penting yaitu menciptakan hubungan keturunan, karakteristik pokok motivasi tersebut menunjuk kepada keinginan keras yang di perlihatkan oleh seseorang ketika mengimplementasikan usahannya. Dengan motivasi tersebut, muncullah keluarga yang pada akhirnya membentuk masyarakat dan bangsa, sehingga bumi menjadi makmur dan peradaban berkembang pesat. Perwujudan adanya motivasi dalam diri manusia yang selalu merasa dekat hanya kepada Allah SWT. Motivasi yang maksimal tentu akan diperoleh seorang hamba, ketika dia melaksanakan semua perintah dan menjauhi larangan Allah SWT. Tidak ada kesalahan, dan didalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang hamba selalu dilakukan dan didasarkan pada landasan motivasi untuk beribadah dan mendapatkan ridhoNya.

### 3. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Kinerja ialah prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari perilaku kerjanya dalam melakukan kegiatan kerja (Simanjuntak, Lie, Efendi, & Inrawan, 2018). Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan (Latief, Rosalina, & Apiska, 2019).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan kriteria tertentu dalam pekerjaannya.

Kinerja adalah bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen yang paling berat karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Kurniawan, Qomariah, & Winahyu, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi cara seseorang melakukan pekerjaan atau kinerja karyawan yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi,
2. Otoritas dan Tanggung Jawab,
3. Disiplin,
4. Inisiatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang dalam pekerjaannya (kinerja) yaitu::

1. Kualitas Kerja,
2. Kuantitas Kerja,
3. Tanggung Jawab,
4. Kerjasama,
5. Inisiatif (Tirtayasa, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis atau pendekatan penelitian studi pustaka. Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang dikaji. Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal dan karya ilmiah yang berkaitan dengan judul penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karyawan adalah aspek yang paling utama dalam perusahaan dan memiliki peran penting yang strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan

perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih keras. Setelah mengetahui tentang pentingnya seorang karyawan dalam suatu perusahaan, seorang karyawan dituntut untuk memiliki pertimbangan yang lebih serius terhadap tugas - tugas yang diembannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan lebih produktif jika memiliki motivasi kerja yang kuat. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah akibatnya karyawan kurang percaya diri untuk melaksanakan tugasnya dan kurang memiliki semangat untuk melakukannya.

Setiap karyawan diharapkan memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya agar dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan agar dapat memberikan kontribusi positif bagi seluruh kinerja perusahaan. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh tim manajemen ketika menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, setiap Karayawan akan memiliki rasa percaya diri yang kuat, ketika percaya diri yang saat melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar atau lebih buruk lagi melanggar standar karena motif dan tema yang memandu pekerjaannya tidak cukup menarik. Meskipun setiap karyawan memiliki keterampilan operasional yang baik, namun ketika mereka kurang motivasi dalam bekerja, hasil akhirnya dari pekerjaannya tidak akan konsisten dan memuaskan.

Dengan demikian, jelas bahwa motivasi selalu dikaitkan dengan kebutuhan, dorongan dan keinginan, yang sekaligus menjadi penyebab seseorang bekerja untuk mencapai tujuan dan selalu mengontrol aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi. Manusia dan kerja merupakan dua faktor yang berkaitan dalam suatu sistem yang terintegrasi.

Setiap manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perspektif Islam di Kantor Syariah BTN Cabang Bogor", Abdul hamid Mursi mencatat bahwa terdapat beberapa indikator motivasi dalam perspektif Islam, antara lain sebagai berikut:

### **1) Motivasi Fisiologis**

Setiap Makhluk diberi ciri-ciri khusus dari Allah yang sesuai dengan fungsi-fungsinya. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi tabiat manusia adalah motivasi fisiologis. Fungsi fisiologis merupakan aspek penting dari kehidupan manusia yang mengatur kebutuhan kebutuhan fisik, mengatasi setiap kekurangan dan kesulitan, dan meluruskan goncangan atau ketidak seimbangan. Studi dalam antropologi telah

menunjukkan bahwa tubuh manusia memiliki kemampuan untuk berubah untuk menangani keseimbangan secara permanen. Jika kondisi memburuk akan muncul motivasi untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang bertujuan mengembalikan kondisi keseimbangan tubuh.

## 2) Motivasi Menjaga Diri

Didalam Al-Qur'an Allah SWT menyebutkan ayat tentang motivasi-motivasi fisiologis yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Contohnya lapar, dahaga, bernapas dan sakit. Tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, dan ingin berkuasa. Dalam Q.S An-Nahl ayat 112 menjelaskan dan menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

## PENUTUP

Reward (penghargaan) merupakan sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena mereka telah melakukan sesuatu untuk kita. Reward (penghargaan) adalah sesuatu yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada tenaga kerja pegawai atau karyawan baik penghargaan berupa materi ataupun nonmateri atas kontribusi atau profesionalnya dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh pemberian reward (penghargaan) untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap manajer perusahaan atau organisasi. Hal ini karena reward (penghargaan) merupakan salah satu metode pendidikan yang mudah dan menyenangkan untuk menimbulkan motivasi pada tenaga kerja. Kinerja tenaga kerja atau karyawan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik dan berkualitas tentu saja akan berdampak baik pula terhadap perusahaan atau organisasi. Motivasi merupakan salah satu dorongan dan kekuatan dalam kinerja, dengan memberikan reward (penghargaan) diharapkan para tenaga kerja dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara maksimal.

Penting untuk diketahui dalam ajaran Islam sendiri, seseorang yang bekerja tidak diajarkan untuk hanya mengharapkan materi saja tetapi juga non materi. Ada empat qimah (profit) yang akan didapatkan dalam hal ini yakni : qimah madiyah (nilai materi), qimah insaniyah (nilai kemanusiaan), qimah khuluqiyah (nilai akhlak), dan qimah ruhiyah (mencari keridhaan Allah).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234
- Darusman, I., & Nafi, Z. I. (2020). PENTINGNYA PENGHARGAAN INTRINSIK DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1), 80-91.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. doi: 10.34007/jehss.v1i3.34
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. doi: 10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29
- Nia Ainin Hidayat, A. B. K. F. H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50. doi: 10.24912/je.v26i1.717
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan

- 
- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. doi: 10.55208/aj.v1i2.20
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. doi: 10.54045/mutawazin.v2i1.233
- Setiawan, W. (2017). Reward and Punishment dalam Perspektif Pendidikan Islam. *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 4(2), 184–201. doi: 10.53627/jam.v4i2.3171
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23. doi: 10.37403/sultanist.v6i1.111
- Siska.et.al, W. (2020). Analisis Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja (studi kasus pada ASN Dinas PMD Kabupaten Sleman 2019). *Jurnal Manajemen*, 10(2), 127–136.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. doi: 10.36787/jei.v15i1.502
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>