

## Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

**Andi Mardiana<sup>1</sup>**

Dosen Ekonomi Syariah Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo<sup>1</sup>

Email: [andimardianabone@gmail.com](mailto:andimardianabone@gmail.com)<sup>1</sup>

**Asrin Saleh<sup>2</sup>**

Mahasiswa Ekonomi Syariah Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo<sup>2</sup>

Email: [riniimaz@yahoo.co.id](mailto:riniimaz@yahoo.co.id)<sup>2</sup>

---

**Keywords:**

*Reward, Motivation,  
Performance*

---

**ABSTRACT**

*This study aims to find out how to reward employees to increase work motivation in an Islamic perspective. The type of research used is a literature study which is carried out based on theoretical studies from the search for research journals, books, and other papers. Expectations for professionalism and good performance from an employee cannot be separated from how an agency is able to manage and reward their employees. Because the quality of human resources is an illustration of the treatment given by the agency to its employees, either directly or indirectly, has an influence on better actions.*

---

**Kata Kunci:**

Penghargaan, Motivasi,  
Kinerja

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian *reward* kepada karyawan dapat memberikan peningkatan motivasi kerjanya dalam perspektif Islam. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan yang dilakukan berdasarkan kajian teoritis dari penelusuran jurnal-jurnal penelitian, buku, dan makalah lainnya. Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang karyawan tak lepas dari bagaimana suatu instansi mampu mengelola serta memberikan penghargaan (*reward*) terhadap karyawan mereka. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu instansi kepada karyawannya baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi kearah yang lebih baik.

---

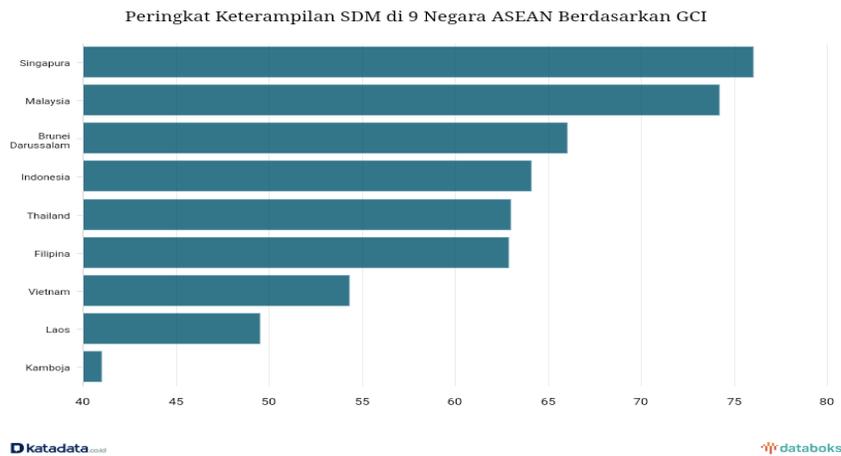
### PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah instansi adalah tenaga kerja atau karyawan. 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 instansi tempat mereka bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam dunia bisnis.

Keterampilan atau *skill* sumber daya manusia (SDM) Indonesia menempati peringkat keempat diantara negara-negara di Asia Tenggara. Hal tersebut berdasarkan salah satu pilar penilaian dalam Indeks Daya Saing Global (GCI) yang dirilis oleh *World Economy Forum* (WEF) pada Tahun 2018. Di peringkat pertama ada Singapura, kemudian disusul Malaysia dan Brunei Darussalam. Secara global, peringkat Indonesia terpaut cukup jauh dengan Singapura. Berkaca dari hal tersebut, pemerintah menggalakkan berbagai program seperti pelatihan vokasi, pemagangan berbasis kompetensi di perusahaan, hingga melakukan sertifikasi kompetensi.<sup>1</sup>

Diagram 1

Peringkat Keterampilan SDM di 9 Negara ASEAN Berdasarkan GCI



Sumber: *World Economic Forum*

Adapun dilihat dari daya saing tenaga kerja, daya saing tenaga kerja Indonesia tergolong rendah. Menurut laporan *World Talent Ranking* 2018, skor Indonesia 51,3 dan menempati peringkat 45 dari 63 negara yang diteliti. Meski begitu, peringkat Indonesia meningkat dibandingkan dua tahun sebelumnya. Pada Tahun 2016 dan Tahun 2017 Indonesia berada di peringkat 47.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> World Economic Forum. 2018. *Peringkat Keterampilan SDM di 9 Negara ASEAN Berdasarkan GCI*. databoks.katadata.co.id (Diakses pada tanggal 24 November 2020 pukul 10.00 WITA)

<sup>2</sup> IMD World Competitiveness Centre. 2018 *Peringkat Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia*. databoks.katadata.co.id (Diakses pada tanggal 24 November 2020 pukul 10.30 WITA)

**Diagram 2**  
**Peringkat Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia**



Sumber: IMD World Competitiveness Centre

Laporan ini menilai daya saing tenaga kerja dari beberapa faktor. *Pertama*, investasi dan pengembangan tenaga kerja (pengeluaran untuk pendidikan, program magang, dan pelatihan keterampilan). *Kedua*, penarik tenaga kerja (biaya hidup, motivasi bekerja, dan kualitas hidup). *Ketiga*, kesiapan tenaga kerja serta *link and match* antara pendidikan dan industri).

Berdasarkan hasil laporan dari *IMD World Competitiveness Centre*, salah satu faktor yang dinilai adalah penarik tenaga kerja yang didalamnya tercakup motivasi bekerja. Bagaimana untuk menarik minat tenaga kerja itu sendiri salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian *reward*.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari suatu instansi ataupun organisasi sebagai penyemangat yang mempunyai tujuan untuk memotivasi dan mendorong partisipasi karyawan dalam memberikan hasil yang terbaik. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan kepuasan konsumen yang tidak lain ialah masyarakat luas itu sendiri.<sup>3</sup>

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> B. Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 262

<sup>4</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 133

Menurut Hasibuan, motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif.<sup>5</sup> Motivasi juga bisa dikatakan sebagai sebuah dukungan yang didapatkan seorang karyawan dari seorang pimpinan yang nantinya hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing karyawan untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada instansi tersebut.

Motivasi dalam hal ini tidak berarti harus dalam bentuk materi saja tetapi bisa dalam bentuk penghargaan, pujian dan sejenisnya. Perhatian kecil yang diberikan oleh seorang pimpinan juga dapat menjadi motivasi untuk karyawannya sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

Dalam suasana kehidupan yang sulit dewasa ini, umat Islam ditantang untuk bisa *survive*, dan membangun kembali tatanan kehidupannya—moral, ekonomi, sosial, politik dan sebagainya, untuk membuktikan, bahwa rekomendasi Allah kepada umat Islam sebagai *khairu ummah* (umat terbaik) tidak salah alamat.<sup>6</sup>

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.<sup>7</sup> Di dalam Al-Qur'an mengajurkan bekerja yakni dalam Q.S.At-Taubah: 105 yang artinya:

*“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Reward (Penghargaan)**

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.<sup>8</sup>

Menurut Handoko, *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai

---

<sup>5</sup> Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Tahun 2017, hal. 48

<sup>6</sup> Mohammad Irham, *Ets Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Substansia, Vol. 14, No. 1, 2012, h. 11

<sup>7</sup> Yuyu Siti Nurgilang, Ahmad Mulyadi Kosim, Hilman Hakiem, *Effect Of Styles Of Leadership And Motivation To Employee Performance In Islam Perspective In BTN Sharia Office Branch Bogor*, Jurnal Nisbah Vol. 4, No. 1, 2018, h. 56

<sup>8</sup> Wijanarko, H. *Membina Hubungan dengan Rekan Kerja*, The Jakarta Consulting Group, 2005, hal. 39, diakses 24 November 2020, [www.jakartaconsulting.com](http://www.jakartaconsulting.com)

langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.<sup>9</sup>

Menurut Nawawi, “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”.<sup>10</sup> Dengan kata lain, semakin positif *reward* diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya, Menurut Matteson dalam Koencoro, *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik.<sup>11</sup>

Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

### Tujuan dan Manfaat Pemberian *Reward*

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita – cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan.

*Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan.<sup>12</sup>

Menurut Handoko ada beberapa fungsi *reward*, sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat universal.

Menurut Taylor menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.

---

<sup>9</sup> Handoko, T. H. *Pengantar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, hal. 46

<sup>10</sup> Nawawi, H. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat). Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2009, hal. 63

<sup>11</sup> Koencoro, G. D. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi Universitas Brawijaya, 2013, hal. 46

<sup>12</sup> Nawawi, H. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat). Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2009, hal. 67

<sup>13</sup> Handoko, T. H. *Pengantar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, hal. 46

<sup>14</sup> Manullang, M., & Manullang, M. AMH. *Manajemen Personalialia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2009, hal. 36

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan – tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

## 2. Motivasi

Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi:<sup>15</sup> (1) motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif; (2) Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah, dan persistensi – konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja; (3) Motivasi internal adalah dorongan (*drives*), dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negative.

Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu: motifus yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motif terkadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan. Ada banyak teori tentang motivasi. Diantaranya yang dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh Indrawijaya<sup>16</sup> bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya. Motif untuk berafiliasi tercermin pada keinginannya untuk menciptakan, memelihara, dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia. Berikutnya dalam motif berkuasa seseorang merasa mendapat dorongan apabila ia dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain.

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *recognition & responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, *relationship*, dan kerjasama. Herzberg mengemukakan teori dua faktor, yaitu (1) *Hygienefactors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan, dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygienefactor* disebut juga motivasi eksternal.; (2) *Motivationfactors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Motivasi factors juga disebut motivasi internal.<sup>17</sup>

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu yang dapat dilakukan oleh manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *reward* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud

---

<sup>15</sup> Reskar R. dalam Agung Dwi Nugroho, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya*, Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No. 2, 2015, hal. 5

<sup>16</sup> Indrawijaya, I. *Perilaku Organisasi*, Siar Baru, Bandung, 2003

<sup>17</sup> Koontz, C. M. *Market-based modelling for public library facility location and use-forecasting*. Unpublished doctoral dissertation, Florida State University, 1990

perhatian pihak manajemen mengenai motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, bentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniyah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan, pemberian *punishment* untuk konsekuensi dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan tugas yang dikerjakannya. Setelah karyawan merasa senang dengan tugas yang dikerjakannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh – sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menyuruh dan memotivasi bekerja. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam surat At-Taubah ayat 105 Allah telah menegaskan yang artinya:

*“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.<sup>18</sup>

### 3. Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Agung Dwi Nugroho, bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.<sup>19</sup>

Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi

---

<sup>18</sup> Yuyu Siti Nurgilang, Ahmad Mulyadi Kosim, Hilman Hakiem, *Effect Of Styles Of Leadership And Motivation To Employee Performance In Islam Perspective In BTN Sharia Office Branch Bogor*, Jurnal Nisbah Vol. 4, No. 1, 2018, h. 53

<sup>19</sup> Agung Dwi Nugroho, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya*, Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No. 2, 2015, hal. 8

dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>20</sup> Kinerja merupakan terjemah dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan pula motivasi. Karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasi kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.<sup>21</sup>

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis atau pendekatan penelitian studi pustaka. Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.<sup>22</sup>

Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.<sup>23</sup> Menurut para ahli lain studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.<sup>24</sup>

### 2. Sumber Data

---

<sup>20</sup> Mangkunegara, A., A., & Anwar. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2010, hal. 67

<sup>21</sup> Raziki Waldan, *Quality Of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, Al-Himah: Jurnal Dakwah, Vol. 9, No. 1, 2018, h. 39

<sup>22</sup> M. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal. 111

<sup>23</sup> Sarwono dalam Abdi Mirzaqon T, *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*, (Online)-(<https://media.neliti.com/media/publication/253525-studi-kepustakaan-mengenai-landasan-teori-c084d5fa.pdf>, diakses pada tanggal 24 November 2020, pukul 17.50 WITA)

<sup>24</sup> Sugiyono dalam Abdi Mirzaqon T, *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*, (Online)-(<https://media.neliti.com/media/publication/253525-studi-kepustakaan-mengenai-landasan-teori-c084d5fa.pdf>, diakses pada tanggal 24 November 2020, pukul 17.55 WITA)

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, karya ilmiah, dan situs internet yang terkait dengan judul penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia (karyawan).

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan.

Stevenson menganggap bahwa motivasi adalah insentif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak, atau semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon.<sup>25</sup> Hal yang sama juga dikemukakan Walgito, bahwa seorang berperilaku pasti berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, apa yang mendorongnya, dan apa yang ditujuh, dengan kata lain bahwa perilaku manusia selalu menyangkut kebutuhan biologis dan psikologis.<sup>26</sup>

Robbins mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.<sup>27</sup> Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nawawi, bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun

---

<sup>25</sup> Stevenson, F. J. *Humus Chemistry: Genesis, Composition, Reactions*. 2th ed. John Wiley & Sons, Inc. New York, 2010, hal. 89

<sup>26</sup> Walgito. *Pengantar Psikologi Umum*, Percetakan Andi Offset, Yogyakarta, 2010, hal. 63

<sup>27</sup> Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kesepuluh). PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2009, hal.

tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan sesuatu kegiatan yang tidak disukai, sehingga kekuatan didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.<sup>28</sup> Motivasi dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan orang yang memungkinkan seorang mampu mencapai suatu tujuan positif dimasa depan. Sedangkan ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan, dan sebagainya.

Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan dan dorongan, sekaligus menjadi penyebab seorang pegawai, berusaha mencapai tujuan tertentu, dan berperilaku memelihara dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Manusia dan kerja merupakan dua hal yang terangkung dalam kesatuan integral. Semua manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

Abdul hamid mursi dalam penelitian yang dilakukan oleh Yayu dkk (2018) dengan judul *Effect Of Styles Of Leadership And Motivation To Employee Performance In Islam Perspective In BTN Sharia Office Branch Bogor*, menerangkan bahwasannya ada beberapa indikator motivasi dalam prespektif Islam sebagai berikut:

1) Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciriciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Fungsi-fungsi fisiologi merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhankebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan guncangan atau ketidak seimbangan. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

2) Motivasi Menjaga Diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan dalam Q.S AN-Nahl: 112 yang artinya:

*“dan Allah telah membuat suatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tenteram, rezkinya datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat, tetapi (penduduk)nya mengingkari nikmat-nikmat Allah; karena itu Allah merasakan kepada mereka pakaian kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang selalu mereka perbuat”.*

3) Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis

---

<sup>28</sup> Nawawi, H. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat). Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2009, hal. Hal. 47

Allah SWT menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan motivasi seksual memainkan peran penting yaitu menciptakan kesinambungan keturunan, karakteristik pokok motivasi ini menunjuk kepada kemauan keras yang di tunjukan oleh seorang ketika menerapkan usahannya. Dengan motivasi ini, terbentuklah keluarga yang pada akhirnya membentuk masyarakat dan bangsa, sehingga bumi menjadi makmur dan peradaban berkembang pesat.

Adapun dalam penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwi Nugroho (2015) dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt *Business Training And Empowering Management* Surabaya, diketahui bahwa hasil rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

No	Hipotesis	Hasil
1	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT <i>Business Training And Empowering Management</i> Surabaya	terbukti
2.	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> , berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT karyawan PT <i>Business Training And Empowering Management</i> Surabaya <i>Business Training And Empowering Management</i> Surabaya	terbukti
3.	<i>Punishment</i>	terbukti

Dari hasil diatas diketahui bahwa *reward* secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Chresno Wahyu Widodo (2014) tentang Pengaruh Total *Reward* Terhadap *Job Engagement* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai, disimpulkan bahwa hipotesis yang diusulkan berhasil dibuktikan dan mengetahui faktor penyebab hubungannya. Diantara lain; 1) *Total Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Engagement* artinya apabila *Total Reward* ditingkatkan akan meningkatkan *Job Engagement*, dimensi Pembelajaran dan Pengembangan menunjukkan hubungan yang paling kuat dengan dimensi *Job Satisfaction* (reaksi emosional), 2) *Job Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai artinya pegawai yang menunjukkan *Job Engagement* yang tinggi akan menampilkan Kinerja yang tinggi pula, dimensi *Intrinsic Motivation* (energi fisik) menunjukkan hubungan positif yang paling kuat dengan dimensi *Contextual Performance*, 3) *Total Reward* berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Job Engagement* artinya apabila *Total Reward* ditingkatkan akan berpengaruh meningkatkan *Job Engagement* dan mendorong Kinerja Pegawai pula.

Imbalan transaksional yakni Upah dan Penghargaan bersifat finansial dan diperlukan untuk merekrut dan mempertahankan karyawan, karena pemberian Upah dan Penghargaan yang cukup akan mampu menjamin karyawan memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa amannya yang merupakan kebutuhan dasar. Apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi akan mendorong karyawan untuk dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya dan memiliki banyak waktu untuk mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja karenanya tidak dipusingkan lagi oleh bagaimana mencari tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya atau memikirkan mencari tempat kerja yang baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Florbela Monica de Araujo, Desak Ketut Sintasih, dan I Gede Riana (2019) tentang Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis penelitian membuktikan bahwa, sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik sistem *reward* maka meningkat motivasi kerja pegawai, ini menggambarkan bahwa dengan cara memberi tambahan insentif bagi pegawai yang melaksanakan tugas diluar jam kerja sesuai dengan beban kerja, maka akan mendorong motivasi kerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan empiris (Akintoye; 2000, Prapthepkant; 2011, Eisenberger & Rhoades dalam Aktar; 2012) yang membuktikan bahwa, sistem *reward* atau penghargaan memainkan peranan sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk tampil lebih kreatif dan berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## PENUTUP

Program *reward* (penghargaan) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga karyawan agar datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja. *Reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Berkaitan dengan *reward* (penghargaan) yaitu dalam bentuk upah/gaji, upah juga harus diberikan tepat waktu. Rasulullah memerintahkan agar para pemberi kerja atau majikan memberikan upah bagi pekerja atau buruh sebelum kering keringatnya. Hadis Nabi SAW tersebut mengandung dua hal penting yaitu :

1. Sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, profesional dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah “pekerjaan yang mengandung keringat”.
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

Penting unuk dicatat, dalam kaca mata ajaran Islam kerja tidak hanya semata-mata untuk mengharapkan profit-materi tetapi juga benefit-non materi. Dalam hal ini paling tidak ada empat qimah (profit) yang akan diperoleh yaitu : qimah madiyah (nilai materi), qimah insaniyah (nilai kemanusiaan), qimah khuluqiyah (nilai akhlak), dan qimah ruhiyah (mencari keridhaan Allah). Berkenaan dengan masalah tersebut, terdapat ayat yang relevan untuk dijadikan landasan normatifnya, Allah SWT berfirman dalam surah al-Isra' (7) :7 yang artinya : Jika kamu berbuat baik, maka kebaikan itu untuk dirimu dan apabila kamu berbuat buruk, maka akibatnya juga akan menimpamu...”

## DAFTAR PUSTAKA

- Akintoye, I. R. 2000. *The place of financial management in personnel psychology*. A Paper Presented as Part of Personnel Psychology Guest Lecture Series. Department of Guidance and Counselling, University of Ibadan, Nigeria.
- Aktar, Serena., Muhammad Kamruzzama Sachu., Ali Md. 2012. The Impact of Rewards on Performance. *IOSR Journal of Business Managment*, Volume 6, No 2. pp. 09-15.

Andi Mardiana<sup>1</sup> dan Asrin Saleh<sup>2</sup>. Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

- B. Siswanto Sastrohadwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- De Araujo, Florbela Monica., Sintasih, Desak Ketut., Riana, I Gede. 2019. *Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 8.1: 41-60. ISSN: 2337-3067
- Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1
- Handoko, T. H. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- IMD World Competitiveness Centre. 2018. *Peringkat Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia*. databoks.katadata.co.id (Diakses pada tanggal 24 November 2020 pukul 10.30 WITA)
- Indrawijaya, I. 2003. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Siar Baru
- Irham, Mohammad. 2012. *Ets Kerja Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Substansia, Vol. 14, No. 1
- Kasmir. 2004. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Koencoro, G. D. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi Universitas Brawijaya
- Koontz, C. M. 1990. *Market-based modelling for public library facility location and use-forecasting*. Unpublished doctoral dissertation. Florida State University
- M. Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Mangkunegara, A., A., & Anwar. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Manullang, M., & Manullang, M. AMH. 2009. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nawawi, H. 2009. *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cetakan Keempat). Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press
- Nugroho, Agung Dwi. 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya*. Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No. 2
- Nurgilang, Yayu Siti., Kosim, Ahmad Mulyadi., Hakiem, Hilman. 2018. *Effect Of Styles Of Leadership And Motivation To Employee Performance In Islam Perspective In BTN Sharia Office Branch Bogor*. Jurnal Nisbah Vol. 4, No. 1
- Reskar R. dalam Agung Dwi Nugroho. 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya*. Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No. 2
- Robbins, S. P. 2009. *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwono dalam Abdi Mirzaqon T. *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*, (Online)-(<https://media.neliti.com/media/publication/253525-studi-kepuustakaan-mengenai-landasan-teori-c084d5fa.pdf>), diakses pada tanggal 24 November 2020, pukul 17.50 WITA)
- Sugiyono dalam Abdi Mirzaqon T. *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*, (Online)-(<https://media.neliti.com/media/publication/253525-studi-kepuustakaan-mengenai-landasan-teori-c084d5fa.pdf>), diakses pada tanggal 24 November 2020, pukul 17.55 WITA)
- Stevenson, F. J. 2010. *Humus Chemistry: Genesis, Composition, Reactions*. 2th ed. John Wiley & Sons, Inc. New York
- Walgito. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Percetakan Andi Offset
- Widodo, Chresno Wahyu. 2014. *Pengaruh Total Reward Terhadap Job Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal MIX, Vol. 4 No. 3

- Wijanarko, H. 2005. *Membina Hubungan dengan Rekan Kerja*. The Jakarta Consulting Group. diakses 24 November 2020, [www.jakartaconsulting.com](http://www.jakartaconsulting.com)
- Pratheepkhanth, Puwanenthiren. 2011. Impact System Reward on Motivation Employee, *Global Journal of Business and Management Research*, Volume 11, Issue 4 versi 1.0. pp. 84-92
- Waldan, Raziki. 2018. *Quality Of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. Al-Himah: Jurnal Dakwah, Vol. 9, No. 1
- World Economic Forum. 2018. *Peringkat Keterampilan SDM di 9 Negara ASEAN Berdasarkan GCI*. [databoks.katadata.co.id](http://databoks.katadata.co.id) (Diakses pada tanggal 24 November 2020 pukul 10.00 WITA)