

PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA COMMUTER INDONESIA (KCI)

Rido Akbar^{1*}, Achmad Fauzi², Murti Wijayanti³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

akbarrido643@gmail.com, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Motivasi Kerja,
Reward, Kinerja Karyawan.

Received : 14, July 2024

Revised : 21, July 2024

Accepted: 28, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terus terjadi. PT. Kereta Commuter Indonesia menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Commuter Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang menggunakan model statistik untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independen terdiri dari motivasi kerja (X1) dan reward (X2). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarluaskan kepada 68 karyawan PT. Kereta Commuter Indonesia menggunakan teknik disproportionate stratified random sampling. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas, kemudian dianalisis menggunakan program Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan reward secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatkannya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau job recruitment. Pendapat lain pun disampaikan oleh (Bukit, 2017) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu. Jadi, kinerja ialah suatu pencapaian yang dilakukan oleh seseorang baik secara individu maupun kelompok

dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan hal lain selain disiplin dalam bekerja, yaitu reward dan penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu perlu adanya pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan

Reward merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja (Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan, 2018).

Dari segi lain pun, karyawan juga harus memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja tentu memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Berdasarkan penulisan diatas, bisa disimpulkan bahwa di setiap perusahaan tentu terdapat Motivasi kerja, reward, kinerja karyawan. Dan bagaimana cara penerapan karyawannya, itu tergantung pada masing-masing perusahaan tersebut. Maka ini perlu perhatian dari pihak perusahaan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh motivasi kerja, reward terhadap kinerja kerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Zega, 2022). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pemikiran ini berimplikasi kepada bagaimana personil dalam organisasi bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Bagaimana seorang personil bekerja dengan baik dalam suatu konsep yang sudah ada (Sodik et al. 2019). (Sudarmanto, 2019) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dalam kerja, Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Reward

Insentif, promosi dan balas jasa lainnya merupakan salah satu bentuk reward yang perusahaan berikan kepada karyawan atas pencapaian serta prestasi kerja karyawan. Dijadikannya sikap disiplin sebagai salah satu aspek yang dinilai dalam penetapan reward, maka hal tersebut akan memicu karyawan untuk memperbaiki kualitas kerja dan perilaku karyawan agar bisa memperoleh penilaian yang baik dari Perusahaan (Wahyuningrum et al., 2020).

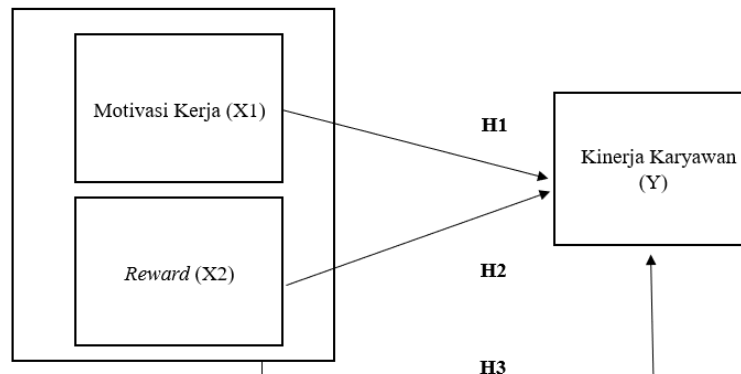
Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal (Putra et al., 2020). Burso (2018) menyebutkan indikator – indikator penghargaan, adalah sebagai berikut: 1) Financial Reward, 2) Inherent Reward, 3) Non-Financial Reward.

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (Sitorus & Jufrizen, 2021).

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dimana menumbuhkan kegairahan kerja pada individu seseorang, supaya mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya serta upaya guna mencapai kekuasaan dan prestasi (Ali et al., 2022). Indikator motivasi kerja berdasarkan (Junianto & Sabtohadhi, 2020) adalah: Kesesuaian pekerjaan, Etos kerja, Team work, Tanggungjawab.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen & Noor, 2022). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Hamidi (2020) yang sama-sama meyakini adanya pengaruh yang signifikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Commuter Indonesia

Dalam penelitian Pramesti et al. (2019) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal yang sama diungkapkan oleh Sofiati (2021) Reward lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai

H2: Reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Kereta Commuter Indonesia

Motivasi dan reward itu sendiri merupakan salah satu faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Walaupun tingkat produktivitas karyawan tersebut maksimal yang kemudian disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi dan reward yang mendukung untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Novita, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Jeniffer et al. (2022) reward memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

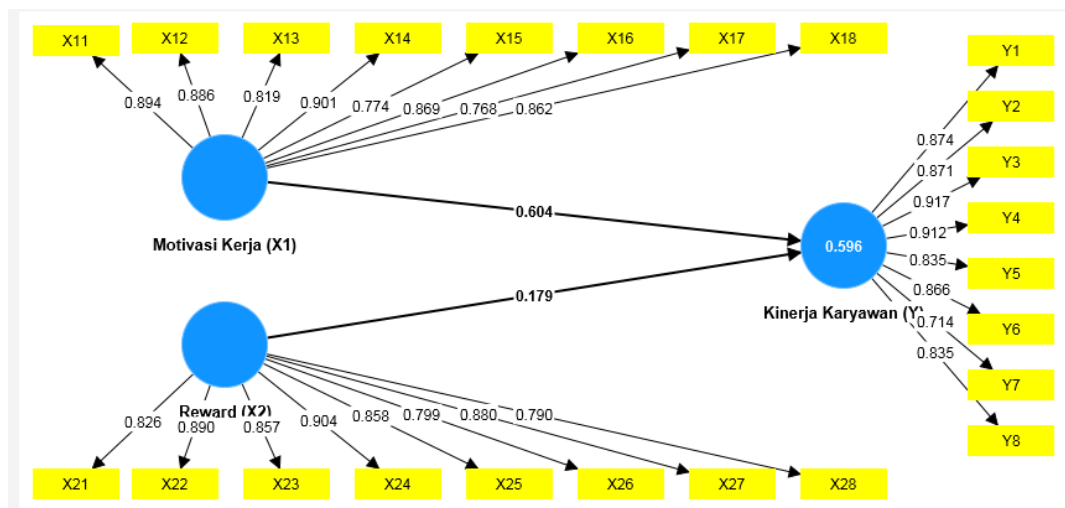
H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Reward (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Kereta Commuter Indonesia.

METODOLOGI

Penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka untuk menjawab hipotesis penelitian (Waruwu, 2023). Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Commuter Indonesia, responden nya yaitu karyawan PT. Kereta Commuter Indonesia. Dengan populasi karyawan 68 orang. Dalam penelitian ini responden akan diambil dalam berbagai strata atau level dalam perusahaan, dikarenakan jumlah populasi per strata tidak proporsional sehingga teknik pengambilan sample yang akan dilakukan adalah dispropotionate stratified random sampling. Pada penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas untuk memastikan data yang digunakan valid. Data dikumpulkan dengan cara menyusun daftar pernyataan yang akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner kemudian data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan program SmartPLS (Partial Least Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji outer model adalah agar melihat bahwasanya pengukuran yang dipilih bersifat valid, reliabel, dan secara akurat mencerminkan variabel laten masing-masing (Ghozali & Hengky, 2015). Berikut merupakan hasil uji outer model :



Gambar Outer Model penelitian

Sumber : data diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan hasil uji outer model dapat disimpulkan bahwa loading factor pada variabel Motivasi kerja, Reward dan Kinerja Karyawan memiliki nilai $> 0,7$ yang artinya bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas. Selain itu Uji validitas ini juga dapat dilihat dari nilai AVE sebagai berikut :

Tabel Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja X1	0,720
Reward X2	0,725
Kinerja Y	0,731

Sumber : data diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan nilai AVE diatas maka dapat disimpulkan semua nilai AVE setiap variabel berada > 0,5 yang artinya penelitian ini memiliki nilai validitas yang memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya.
Tahapan berikutnya adalah menguji reliabilitas yang bertujuan mengetahui apakah alat pengukur konsisten secara internal. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

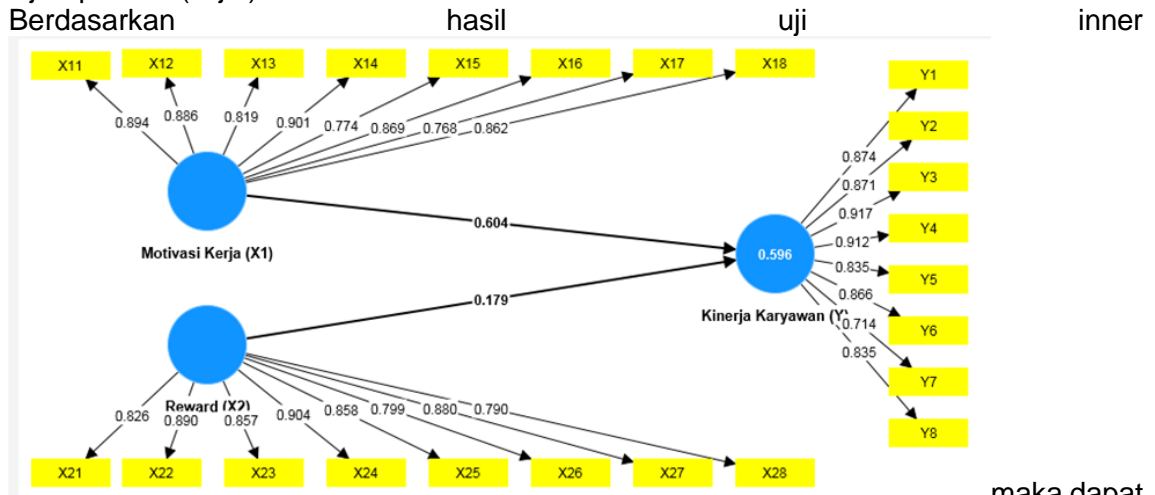
Variabel	Hasil
Motivasi Kerja X1	0,945
Reward X2	0,947
Kinerja Y	0,954

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan nilai croncbach alpha motivasi adalah 0.945, reward sebesar 0,947 dan kinerja sebesar 0,954 sehingga nilai nilai tersebut berada diatas >0,7 yang artinya data penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan



maka dapat

digambarkan hasil path coefficient sebagai berikut :

Gambar Inner Model

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2024

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 > Y	0,604	0,607	0,287	2,107	0,035
X2 > Y	0,179	0,187	0,276	0,647	0,518

Sumber : Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.0

Uji hipotesis digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Reward secara parsial terhadap Kinerja. Berikut adalah hasil uji hipotesisi pada penelitian ini :

1. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai p value sebesar 0,035. Dikarenakan standar tingkat p value adalah < 0,05 (0,035 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

Lalu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,107 dan nilai t tabel sebesar 1,660 (t-tabel $\alpha=0,05$, $df = n-k-1$ ($100-2-1 = 97$)). Maka nilai t hitung $2,107 > 1,660$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Nilai original sample sebesar 0,604 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja. Sehingga hipotesis pertama (H_1) menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2. Pengaruh antara Reward terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Reward memiliki nilai p value sebesar 0,518. Dikarenakan standar tingkat p value adalah $> 0,05$ ($0,518 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Lalu berdasarkan nilai t hitung sebesar 0,647 dan nilai t tabel sebesar 1,660 (t-tabel $\alpha=0,05$, $df = n-k-1$ ($100-2-1 = 97$)). Maka nilai t hitung $0,647 < 1,660$ artinya H_0 diterima H_a ditolak. Sehingga hipotesis kedua (H_2) menyatakan Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) diterima di mana Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hasibuan dan Syaiful Bahri, 2018). Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polri. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya bahwa Ketika sistem Motivasi Kerja yang ada mengalami kenaikan, maka Kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) ditolak di mana Reward tidak memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anisah Nur Aini, 2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi reward yang diberikan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo kepada karyawan maka tidak akan memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Camerer & Hogarth (1999) bahwa reward (insentif) tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan tugas tidak cocok. Selanjutnya, mereka menambahkan bahwa hal ini bisa terjadi karena frustrasi individu. Individu tahu bahwa dia akan mendapat hadiah jika dia menyelesaikan tugas tetapi tidak mampu melakukannya. Reward untuk karyawan aktif di PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo hanya sebatas pemberian bonus dan tunjangan dalam bentuk asuransi (BPJS dan Alians) namun pemberian reward tersebut belum memberikan dampak yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. (H_1) diterima di mana Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. (H_2) ditolak di mana Reward memiliki pengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Badar, R., Rahardja, E., & Manajemen, J. (2020). DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, PENGHARGAAN (REWARD), DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV CAHAYA BUNGA KREASI BEKASI JAWA BARAT). *Journal of Management*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Busro. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Ferry Wijaya, L. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Gibson, & et al. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga.
- Goni, G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 4).
- gunawan, barbara, & Hermawan, C. (2020). PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Kantor BPKAD Kebumen dan BPPKAD Purworejo). *Jurnal Riset Akuntansi Mercuru Buana (JRAMB)*, 6(2).
- Hamidi. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dimensi*, 9(1).
- Handoko, & Hani. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosida Karya.
- Hasibuan, M., & Bahri, S. (2018). PengaruhKepemimpinan,Lingkungan Kerjadan MotivasiKerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayat, E. W., Saputra, U., Indrawati, M., Utari, W., Magister, P., Universitas, M., & Putra Surabaya, W. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KOORDINASI WILAYAH II BOJONEGORO PEMPROV JATIM MELALUI MOTIVASI KERJA. In *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)* (Vol. 2, Issue 2).
- Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Jeniffer, Putra, A., & Sumarsan Goh, T. (2022). Pengaruh reward dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Online) *JURNAL MANAJEMEN*, 14(3), 2022–2544. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i3.11441>
- Jufrizen, & Noor, T. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal AKTUAL*, 20(1).
- Manalu. (2020). PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMA MULTI FINANCE CABANG BATAM.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian RewardTerhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*.

- Novita, L. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. YUME : Journal of Management, 5(1), 128–142. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.435>
- Pramesti, R., Sambul, S., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS.
- Priansa, D. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Rahmalia, N. (2021, November 25). Memacu Kinerja Karyawan, Apa Saja Jenis Reward yang Biasa Diberi Perusahaan? Glints.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Sitorus, safani, & Jufirzor. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (Vol. 2021).
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis. Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 7(1), 97. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. EKONO INSETIF, 15(1).
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG). Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, 7(1), 202.
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi.
- Sutrisno, herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tomi Putra, I., Karimah, L., Hannum Sihite, L., Cahyani, I., Mulyawan, S., & Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2020). PENGARUH REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). In AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional (Vol. 2, Issue 3).
- Vidya Eryanti, A. K., & Daga, R. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). SEIKO : Journal of Management & Business, 6(1), 335–345. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3007>
- Wahyuningrum, S., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6.
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>