

**PENGARUH SPIRITUAL REWARD AND PUNISHMENT MELALUI
SPIRITUAL MOTIVATION TERHADAP SPIRITUAL HUMAN
RESOURCE PERFORMANCE IN ORGANIZATIONAL LEARNING
(Studi Pada Karyawan Perusahaan Sendang Arwana Furindo Jepara).**

¹Inastaufiqi Etika Ardina; ²Ardian Adhiatma
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email: inesardina.03@gmail.com ; ardian@unissula.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi spiritual human resource performance (kinerja sumber daya manusia) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja sumber daya manusia adalah penopang utama berjalannya suatu perusahaan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 responden pada semua bidang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa spiritual reward and punishment dan spiritual motivation dapat meningkatkan spiritual human resource performance dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kata kunci: *Spiritual Reward and Punishment, Spiritual Motivation, Spiritual Human Resource Performance.*

Abstract

The purpose of this study is to explore spiritual human resource performance (human resource performance) in an organization or company. The performance of human resources is the main support for the running of a company. The sample used in this study were 100 respondents in all fields. The analysis technique in this research is validity test, reliability test, classical assumptions, and hypothesis testing using SPSS. The results of this study indicate that spiritual rewards and punishments and spiritual motivation can improve the spiritual performance of human resources in an organization or company.

Keywords: *Spiritual Reward and Punishment, Spiritual Motivation, Spiritual Human Resource Performance.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organizational learning merupakan suatu hal yang dilakukan organisasi dalam menghadapi kemajuan globalisasi yang menyebabkan persaingan. Perubahan persaingan global sangat cepat yang berdampak pada faktor lingkungan dan faktor eksternal organisasi. Globalisasi saat ini semakin berkembang. Perkembangan globalisasi membuat teknologi informasi dan komunikasi semakin berkembang. Perkembangan era globalisasi mengakibatkan adanya perdagangan bebas yang semakin luas di sertai adanya teknologi informasi dan komunikasi yang sekarang ini mudah digunakan. Maka dari itu perdagangan keluar masuk barang dan jasa bisa menjadi sangat luas di berbagai belahan dunia. Sekarang sedang terjadi pandemi covid-19 atau virus corona. Virus corona menyerang kesehatan masyarakat yang berujung kematian. Korban virus corona terdapat di berbagai belahan dunia dan belum di temukan obat untuk penanggulangannya. Pemerintah menerapkan sistem kebersihan dan menjaga jarak untuk memutus rantai penularan virus corona. Pemerintah juga menerapkan sistem work form home atau bekerja dari rumah demi memutus rantai penularan virus corona. Contohnya perusahaan mebel di jepara dimana gudang mebel ditutup dan hanya menjalankan penjualan sesuai barang yang tersedia karena pengrajin kayu mebel di berhentikan sementara.

Penjualan mebel melalui website dan sosial media dalam pemesanan. Kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi membantu manusia bekerja tidak hanya secara offline saja tetapi juga secara online. Dampak virus corona sangat berpengaruh pada perekonomian dan beberapa pekerjaan terutama pada perusahaan mebel. Konsumen semakin terbatas karena di tutup nya perusahaan offline. Banyak pekerja yang diberhentikan karena gudang di tutup sehingga pekerja tidak memiliki penghasilan dan kebutuhan terus berjalan. Kebutuhan masyarakat semakin tak terhingga terhadap perkembangan era globalisasi saat ini. Kehidupan masyarakat tidak jauh dari kata bisnis. Bisnis dapat terjadi karena adanya kebutuhan, ketergantungan antar individu, peluang usaha, dan angka standar kehidupan yang semakin tinggi. Semakin banyak kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa, maka akan semakin banyak peluang bisnis masyarakat. Semakin canggih teknologi informasi dan komunikasi, maka peluang bisnis untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan semakin terpenuhi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan bisnis dan perusahaan. Jika sumber daya manusia memiliki kinerja tinggi maka perusahaan akan berjalan dengan baik, sumber daya manusia merupakan penopang berjalannya suatu perusahaan. Menurut Dessler (2011) didalam (soleh & cahyono, 2019) kinerja sumber daya manusia merupakan

perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan. Maka dari itu perlu adanya penekanan terhadap karyawan seperti pemberian reward dan punishment dalam bekerja. Reward untuk karyawan yang bekerja dengan baik, punishment untuk karyawan yang bekerja kurang baik. Dari pemberian reward dan punishment tersebut akan terbentuk motivasi dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Menurut Salah (2016) didalam penghargaan merupakan hasil yang diperoleh karyawan sebagai hal yang positif. Organisasi bertujuan untuk memberikan penghargaan ketika seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan akan ada hadiah yang diberikan. Di kehidupan terdapat literatur penghargaan dalam berbagai kesepakatan di sebuah situasi.

Menurut Soerjono Soekanto (1999) hukuman merupakan sebuah fungsi penting dalam organisasi untuk ketertiban pembentukan organisasi melalui kedisiplinan dan tanggung jawab yang bertujuan membentuk pribadi lebih baik di setiap anggota kelompok organisasi.

Menurut Abdurrahman (2004: 140) dalam (Wibisono, 2017) dorongan kuat aktivitas kehidupan untuk memberi arah tujuan perilaku seseorang adalah motivasi keagamaan. Rohani merupakan kebutuhan pemenuhan kesempurnaan perbaikan dan kematangan individu.

Menurut Kaplan & Norton (1996) Di suatu perusahaan, langkah

pengukuran kinerja dapat dilakukan menggunakan akuntansi tradisional dan ukuran hasil organisasi seperti kualitas, produktivitas, dan layanan pelanggan. Semua pengukuran itu termasuk dalam pendekatan balanced scorecard.

Hubungan *spiritual reward and punishmen* dan *spiritual motivation* terhadap *spiritual human resource performance* menurut Azman (2014) bahwa penghargaan adalah fungsi penting kinerja sumber daya manusia untuk diberikan kepada setiap individu sebagai pengakuan atas pencapaian. Pemberian penghargaan menunjukkan upaya organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja.

Perusahaan Sendang Arwana merupakan perusahaan mebel yang berlokasi di kota Jepara. Perusahaan Sendang Arwana mempunyai kualitas produk yang semakin berkembang. Untuk meningkatkan penjualan produk, maka diperlukan pemasaran secara luas melalui sosial media. Perusahaan Sendang Arwana memiliki akun sosial media untuk pemasaran produk yaitu melalui aplikasi instagram yang bernama sendang.arwana. Penjualan melalui media online membuat permintaan konsumen semakin meningkat. Banyaknya permintaan produk yang terus meningkat, maka perusahaan membutuhkan lebih banyak karyawan. Perusahaan Sendang Arwana saat ini belum memiliki jumlah karyawan yang dapat

memaksimalkan tingkat efektivitas produksi. Hal itu menyebabkan kinerja karyawan dan proses produksi tidak seimbang. Perusahaan Sendang Arwana harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memberikan penghargaan dan hukuman dalam penilaian karyawan, dengan adanya penghargaan dan hukuman maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja sumber daya manusia diperlukan untuk bersaing dengan pasar lain dan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Dibawah ini adalah data perolehan target Perusahaan Sendang Arwana yang di terima tahun 2019 tentang perkembangan *human resource performance* melalui *spiritual reward and punishment* dan *spiritual motivation*:

Tabel Beban Kerja Perusahaan Sendang Arwana 2019

Bulan	Uraian Tugas	Realisasi Penyelesaian	Target Standar Waktu
Januari	Gazebo 3 pcs, dan kursi sofa 2 pcs	25 hari	25 hari
Februari	Bufet jati minimalis, rak sepatu 3 pcs, kursi goyang 3, kursi sofa 3	30 hari	27 hari
Maret	TV cabinet 5 pcs, kursi tamu balian 3 pcs	29 hari	27 hari
April	Set kursi makan 4 pcs, kursi tamu 1 pcs, meja tamu 3 pcs	30 hari	27 hari
Mei	Big bufet balian 3 pcs	28 hari	28 hari
Juni	Bufet ukir balian 4 pcs	29 hari	29 hari
Juli	Meja rias 5 pcs, kusen pintu 2 pcs	30 hari	30 hari
Agustus	Set kamar emas 1 pcs, meja 5 pcs	30 hari	27 hari

September	Tempat tidur ukiran 4 pcs	30 hari	25 hari
Oktober	Rak buku minimalis 7 pcs	30 hari	25 hari
November	Kitchen set 15 pcs	28 hari	25 hari
Desember	Full set sofa minimalis emas 5 pcs	30 hari	25 hari

Sumber: Perusahaan Sendang Arwana tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa target dan realisasinya tidak optimal di lihat dari beban kerja perusahaan setiap bulan dan dilihat dari penyelesaian pengerjaan produk melebihi batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dampak dari kurangnya kinerja karyawan akan menyebabkan perusahaan merugi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah efektifitas, kedisiplinan, kompensasi. Perolehan target berdasarkan hasil dari semua karyawan pada bidangnya masing-masing yang terdiri dari bagian administrasi, pemimpin, produksi, dan pemasaran. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja sumber daya manusia tidak optimal.

1.2. KAJIAN PUSTAKA

Spiritual Reward and Punishment terhadap Spiritual Human resource Performance

Menurut Oemar (2007:127) bahwa reward merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan.

Punishment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat

yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2000:130).

Jadi dapat disimpulkan bahwa *spiritual reward and punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *spiritual human resource performance*. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Bila *spiritual reward and punishment* tinggi, maka semakin tinggi *spiritual motivation*.

Spiritual Reward and Punishment terhadap Spiritual Motivation

Reward memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal itu sesuai pendapat yang dikemukakan Gitosudarmo (2000:226). Menurut Tella et al (2007) jika penghargaan berupa gaji bisa menjadi motivator. Dapat disimpulkan bahwa *spiritual reward and punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *spiritual motivation*. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Bila *spiritual reward and punishment* tinggi, maka semakin tinggi *spiritual human resource performance*.

Spiritual Motivation terhadap Spiritual Human Resource Performance

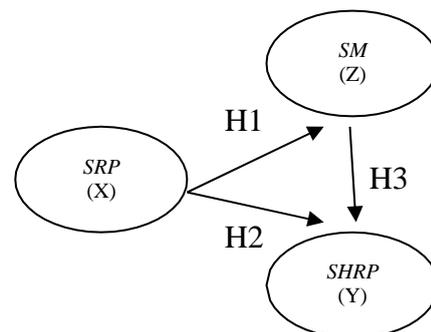
Menurut Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2009: 67) merumuskan salah satunya bahwa kinerja terdiri dari kemampuan dan motivasi. Menurut Chowdhury, M.S (2006) motivasi adalah evolusi dari menggerakkan dan mendukung perilaku dengan arah tujuan yang benar. Jadi dapat disimpulkan bahwa *spiritual motivation* memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap *spiritual human resource performance*. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Bila *spiritual reward and punishment* tinggi, maka *spiritual motivation* dan *spiritual human resource performance* akan tinggi.

Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka yang komperhensif dan mendalam dapat disimpulkan bahwa meningkatnya *spiritual reward & punishment* dan *spiritual motivation* akan meningkatkan *spiritual human resource performance*. Oleh karena itu model empiric dalam penelitian ini dapat disajikan di gambar (1).



2. METODE

Pada penelitian pengaruh *spiritual reward and punishment* terhadap *spiritual motivation* dan *spiritual human resource performance* populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Sendang Arwana yang berjumlah 100 orang. Semua karyawan memiliki pembagian kerja masing masing diantaranya bagian produksi, penjualan, laporan, pemasaran, desain, keuangan, dan perencanaan. Semua pembagian kerja diatur oleh direktur perusahaan. Sampel pada penelitian ini adalah

karyawan yang bertugas pada bidangnya masing-masing yang berjumlah 100 responden. Karena subjek kurang dari seratus responden maka akan diambil semua.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *sensus sampling*, yaitu populasi digunakan sekaligus sebagai sampel (Gumilang, Hidayat, & NP, 2014). Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu semua karyawan perusahaan mebel Sendang Arwana.

TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS. Karena dalam SPSS terdapat fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 orang karyawan perusahaan mebel Sendang Arwana Jepara. Seluruh kuesioner telah dibagikan kepada karyawan di perusahaan mebel tersebut. Kemudian, kuesioner diambil kembali sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dari 100 kuesioner yang dibagikan, tidak terdapat kuesioner yang rusak/cacat sehingga, kuesioner yang digunakan untuk melakukan analisis data sebanyak 100 kuesioner.

STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik Deskriptif Variabel *Spiritual Reward and Punishment*

Indikator	Spiritual Reward and Punishment					Jumlah	Rata Rata	
	STS	TS	CS	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Penghargaan Intrinsik	0	4	33	51	12			
Jumlah	0	8	99	204	60	371	74,2	
Penghargaan Ekstrinsik	0	7	27	54	12			
Jumlah	0	14	81	216	60	371	74,2	
Teguran Verbal	0	3	31	54	12			
Jumlah	0	6	93	216	60	375	75	
	Jumlah							223,4
	Rata Rata							74,47

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Dari tabel 4.3. dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 74,47 artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa *spiritual reward and punishment* yang dimiliki oleh individu yang bekerja di perusahaan mebel tinggi.

Statistik Deskriptif Variabel *Spiritual Motivation*

	Spiritual Motivation					Jumlah	Rata Rata	Kategori	
	S	T	C	S	S				
	1	2	3	4	5				
Keterlibatan Kognitif	0	4	21	60	15				
Jumlah	0	8	63	70	5	386	7,2	tinggi	
Keterlibatan Emosional	0	2	9	53	16				
Jumlah	0	4	87	82	0	383	6,6	tinggi	
Keterlibatan Sosial	0	4	25	54	17				
Jumlah	0	8	75	66	85	384	6,8	tinggi	
	Jumlah							23	

			0,67	
		Rata Rata	6,87	tinggi

Sumber : Hasil Olah Data, 2020
 Dari tabel 4.4. dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 76,87 artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa *spiritual motivation* yang dimiliki oleh individu yang bekerja di perusahaan mebel tinggi.

**Statistik Deskriptif Variabel
*Spiritual Human Resource Performance***

		Spiritual Human Resources Performance					Jumlah	Rata Rata	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Indikator Kompetensi		0	3	18	59	20			
Seseorang	Jumlah	0	6	54	236	100	396	79,2 Tinggi	
Peningkatan Keterampilan		0	5	29	50	16			
	Jumlah	0	10	87	200	80	377	75,4 Tinggi	
Stabilitas		0	3	30	47	20			
Karyawan	Jumlah	0	6	90	188	100	384	77,13 Tinggi	
				Jumlah					
				Rata Rata					

Sumber : Hasil Olah Data, 2020
 Dari tabel 4.5. dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 77,13 artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa *spiritual human resource performance* yang dimiliki oleh individu yang bekerja di perusahaan mebel tinggi.

HASIL UJI HIPOTESIS

Perusahaan Sendang Arwana Furindo.

Pengaruh *spiritual reward and punishment* terhadap *spiritual motivation* pada perusahaan sendang arwana furindo menunjukkan nilai t 4,237. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa uji Hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2: *Spiritual Reward and Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Human Resource Performance* pada kinerja karyawan Perusahaan Sendang Arwana Furindo.

Pengaruh *spiritual reward and punishment* terhadap *spiritual human resource performance* pada perusahaan sendang arwana furindo menunjukkan nilai t 2,241.

Hal ini menunjukkan bahwa uji Hipotesis 2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3: *Spiritual Motivation* berpengaruh

1. Pengujian Hipotesis 1: *Spiritual Reward and Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Motivation* di

positif dan signifikan terhadap *Spiritual Human Resource Performance* pada kinerja karyawan di Perusahaan Sendang Arwana Furindo. Pengaruh *spiritual motivation* terhadap *spiritual human resource performance* di perusahaan sendang arwana furindo menunjukkan nilai t 2,548. Hal ini menunjukkan bahwa uji Hipotesis 3 diterima.

**PEMBA
HASAN
HASIL
PENEL
ITIAN**

1) Pengaruh *Spiritual Reward and Punishment* terhadap *Spiritual Motivation*

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *spiritual reward and punishment* dan *spiritual motivation*. Artinya apabila *spiritual reward and punishment* di perusahaan mebel tinggi, maka *spiritual motivation* akan tinggi. Dapat diketahui indikator “penghargaan intrinsik” pada variabel *spiritual reward and punishment* mempengaruhi indikator “keterlibatan kognitif” pada variabel *spiritual motivation*. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di perusahaan mebel yang mendapatkan penghargaan secara intrinsik seperti motivasi seperti adanya promosi jabatan dalam perusahaan dan semangat dari perusahaan, individu akan lebih terlibat dalam kegiatan kognitif.

2) Pengaruh *Spiritual Reward and Punishment* terhadap *Spiritual Human Resource Performance*

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *spiritual reward and punishment* dan *spiritual human resource performance*. Artinya bila *spiritual reward and punishment* di perusahaan mebel tinggi, maka *spiritual human resource performance* dari para individu akan tinggi. Dapat diketahui dari indikator “penghargaan intrinsik” pada variabel *spiritual reward and punishment* dapat mempengaruhi

indikator “kompetensi seseorang” pada variabel *spiritual human resources performance*. Hal ini nampak dari individu yang sering mendapatkan penghargaan intrinsik seperti motivasi berupa adanya jenjang karir, promosi jabatan dan semangat dari perusahaan, maka kompetensi dari individu tersebut akan meningkat, karena individu tersebut secara tidak langsung selalu mengasah kemampuan yang dimiliki.

3) Pengaruh *Spiritual Motivation* terhadap *Spiritual Human Resource Performance*

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *spiritual motivation* dan *spiritual human resource performance*. Artinya, apabila *spiritual motivation* yang ada di perusahaan mebel tinggi, maka *spiritual human resource performance* dari individu akan tinggi. Dapat diketahui dari indikator “keterlibatan kognitif” pada variabel *spiritual motivation* berpengaruh terhadap indikator “kompetensi seseorang” pada variabel *spiritual human resources performance*. Hal ini nampak dari individu yang bekerja di perusahaan mebel mempunyai tingkat keterlibatan kognitif yang tinggi, maka kompetensinya baik, karena ia terus mengasah kompetensinya melalui kegiatan kognitif tersebut.

4) *Spiritual Motivation* Memediasi hubungan antara *Spiritual Reward*

and Punishment terhadap Spiritual Human Resource Performance

Hasil pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini bahwa ada *spiritual motivation* mampu memediasi hubungan antara *spiritual reward and punishment* terhadap *spiritual human resource performance*. Artinya *spiritual reward and punishment* dapat meningkatkan *spiritual human performance* dari individu yang bekerja di perusahaan mebel apabila *spiritual motivation* yang ada di perusahaan juga tinggi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab bab sebelumnya di penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Spiritual reward and punishment* berpengaruh terhadap *spiritual motivation*. Hal itu dapat dilihat dari pengaruh penghargaan intrinsik yang diberikan oleh perusahaan, dengan adanya penghargaan akan membuat individu meningkatkan kinerja untuk mendapat penghargaan perusahaan tersebut.
2. *Spiritual reward and punishment* berpengaruh langsung terhadap *spiritual human resource performance*. Hal ini dapat dilihat dari individu yang mendapat penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dari perusahaan akan meningkatkan kinerjanya agar selalu mendapat penghargaan dari perusahaan tersebut.
3. *Spiritual motivation* berpengaruh terhadap *spiritual human resource*

performance. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan kognitif individu yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi kerja di perusahaan.

4. *Spiritual motivation* mampu memediasi hubungan antara *spiritual reward and punishment* terhadap *spiritual human resource performance*. Hal ini dapat dilihat dari individu yang mendapat penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik dari perusahaan.

SARAN

Untuk mengatasi permasalahan yang timbul dan berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran diberikan yaitu:

1. Terkait dengan *spiritual reward and punishment* terdapat hasil bahwa indikator penghargaan ekstrinsik dan intrinsik diposisi terendah yaitu 74,2. Sebaiknya perusahaan mebel harus meningkatkan sistem penghargaan intrinsik dan ekstrinsik kepada karyawan seperti gaji, tunjangan, dan promosi atau jabatan dengan lebih baik agar kinerja karyawan meningkat.
2. Terkait dengan *spiritual motivation* terdapat hasil bahwa keterlibatan emosional berada di posisi terendah dengan rata-rata 76,6. Sebaiknya manajer memberikan seleksi rutin kepada karyawan agar mengetahui kemampuan dan kenyamanan karyawan di perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan.

3. Terkait dengan *spiritual human resource performanc* terdapat hasil peningkatan keterampilan perusahaan berada diposisi terendah dengan rata-rata 75,4. Sebaiknya manajer perusahaan harus meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja. Seperti keterampilan berkomunikasi yang baik dan keterampilan bakat pada bidang pekerjaan. Dengan adanya peningkatan keterampilan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat yang berdampak pada berjalannya perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan Terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung terhadap penelitian ini, terutama untuk kedua orangtua penulis, dosen pembimbing, pemilik perusahaan mebel Sendang Arwana Furindo Jepara, serta teman-teman yang sudah membantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. Wasay, E. & Malik, S. (2012). Impact of Employee Motivation on Customer Satisfaction: Study of Airline Industry in Pakistan: *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Institute of Interdisciplinary Business Research, Vol. 4, No. 6.
- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016). The Impact of

Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciencess*, 6.

- Azar, M & Shafighi, A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance: *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 9 ISSN: 2222-6990.

- Azman, I. et all. (2014). Effect of manager's role in performance based pay on employee outcomes. *Global Journal Al-Thaqafah*, 4(2), 41-58. Retrieved from www.gjat.my/gjat122014/6520140402.pdf

- Bijleveld, E., Custers, R., & Aarts, H. (2010). Unconscious reward cues increase invested effort, but do not change speed-accuracy tradeoffs. *Cognition*, 115(2), 330-335.

- Chowdhury, M. S. (2007). Enhancing Motivation and Work Performance of the Salespeople: The Impact of Supervisors' Behavior. *African Journal of Business Management*, 1 (9), 238-243.

- Deckers, L. (2010). Motivation; Biological, Psychological and Environmental.(3rd ed., pp. 2-3). MA: Pearson, Boston.
- Durksen, T. L., Klassen, M. R., & Lia, D. M. (2017). motivation and collaboration: the keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Teaching and Teacher Education* .
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi kedelapan. UNDIP. Semarang.
- George, J.M., & Jones, G. (2005). Understanding and managing organizational Behavior. New Jersey: Upper Saddle River.
- Güngör, P. (2011). The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation:: A Quantitative Study on Global Banks. *Procedia Social and Behavioral Science* 24 .
- (Gumilang, Hidayat, & NP, pengaruh variabel makro ekonomi, harga emas dan harga minyak dunia terhadap indeks harga saham gabungan (studi pada bursa efek indonesia periode 2009-2013), 2014)
- Hakim, A. (2012). the implementation of islamic leadership and islamic organizational culture and its influence on islamic working motivation and islamic performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. employee in the central java. *Asia Pasific Management Review* .
- Harahap, Sofyan Safri. 2007. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Harmoko, Heppy dan Sunaryo, Hadi. Pengaruh etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.s.I.: jurnal manajemen riset.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, 75–85 (January/February).

- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, D. 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. Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business and Management Review* .
- Liu, C.H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: empirical evidence from intraorganizational networks. *The International Journal of Human Resource Management*, pp: 1-17. Nugroho, Buono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI.
- Murphy, B. (2015). Dublin Business School in association with Liverpool John Moore 's Title : The impact of reward systems on employee performance A thesis submitted to Dublin Business School in partial fulfilment of the requirements for Masters of Business Administration , (May). Ozkeser, B. (2019). Impact of Training on Employee Motivation in Human Resources Management. *Procedia Computer Science* .
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Dip, T. M., & Al Hossain, M. A. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank. *Emba* , 471-480. Panekenan, R. M., Rumokoy, F. S., & Tumbunan, W. J. (2019). the influence of reward and punishment toward employee's performance at bank indonesia branch manado. *Emba* , 471-480.
- Pessoa, L. (2009). How do emotion and motivation direct executive control? *Trends in Cognitive Sciences*, 13(4), 160-166.
- Rahim, M. A., & Wan Daud, W. N. (2013). rewards and motivation among administrators of universiti sultan zainal abidin (UNIZA): an empirical study. *International Journal of Business and Society*, 14.
- Robbins, Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall.

- PT Indeks Kelompok Gramedia. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Kesepuluh
- Salah, M.R. 2016. The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*. 13(4): 1-25, 2016, Article no.BJEMT.25822 ISSN: 2278-098X. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/303529037_The_Influence_of_Rewards_on_Employees_Performance. Accessed on October 1st 2018.
- Sanders, K., Jorgensen, F., Shipton, H., Rossenberg, Y. V., Cunha, R., Li, X., et al. (2018). Performance-based rewards and innovative behaviors. *Hum Resour Manage*.
- Sarin, S., & Mahajan, V. (2001, April). the effect of reward structures on the performance of cross-functional product development teams. *Journal of Marketing*
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3ES.
- Soekanto, Soerjono. "Sosiologi Suatu Pengantar", Rajawali Press, Jakarta, 1999.
- soleh, a. e., & cahyono, b. (2019). peningkatan kinerja sdm melalui kepemimpinan islam dan kompetensi profesional dengan variabel mediasi islamic work ethic di universitas islam sultan agung semarang. *national conference on applied business*
- Sugiono.2009. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeth.Bandung
- Sugiyono, (2004). Metode penelitian Kualitatif, dan R&D, Alfabet Jakarta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational

- Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice* 2007, 1-16.
- Toader, G. A., & Roibu, N. E. (2016). managing the human capital performances through the key performance indicators: a balanced scorecard approach. *International Journal of Management and Applied Science*, 2 (1).
- Usman, H. (2008). *Management: Theory of Educational Practice and Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uthami, I. A. (2013). Regresi Kuantil Median Untuk Mengatasi Heteroskedastisitas Pada Analisis Regresi. *e-Jurnal Matematika*, 2 (1), 6-13.
- Wibisono, C. (2017). determination of leadership and spiritual motivation on the performance of employee through the satisfaction of city government employees Batam, Indonesia. *advances in economics, business and management research*, 36.
- Wijaya, M. I., & Supriyanto, A. S. (2019). the effect of workplace spirituality on work motivation and employee performance in bank muamalat Indonesia. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10 (2).
- Yadewani, D., & Wijaya, R. (2019). the relationship between reward, work discipline, motivation and employee job satisfaction among employees of inews tv Padang, Indonesia. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 (2S9).
- Yavarzadeh, M. R., Rabi, A., & Seyed Abadi, A. F. (2015). the impact of reward system on human resource productivity in chain stores. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, III (11)

