

## **Implementasi *Reward* Pegawai sebagai Motivasi pada Kinerja Pegawai BBPPMPV BBL Medan**

**Asbullah Harahap, Waizul Qarni**

UIN Sumatera Utara

[asbullahhrp10@gmail.com](mailto:asbullahhrp10@gmail.com), [waizulqarni@uinsu.ac.id](mailto:waizulqarni@uinsu.ac.id)

### **ABSTRACT**

*BBPPMPV BBL Medan has the main task and function of Facilitating the Improvement and Development of Educator Competencies. If the existing human resource managers are incompetent, lack work performance, and are not disciplined in time, the development of educator competence will definitely not match the expectations of the nation's future and worse. This type of research uses descriptive qualitative research. This study uses a qualitative type of research that is not through statistical procedures or other forms of calculation and seeks to understand and interpret certain situations from the researcher's own point of view. BBPPMPV BBL Medan gives rewards to employees in the form of certificates of appreciation as a reward for the best work discipline and commitment, thus recruiting and retaining skilled, skilled, disciplined employees will continue to be motivated to continue to contribute to providing the best in completing their work.*

**Keywords:** *Reward, Motivation, and Performance*

### **ABSTRAK**

BBPPMPV BBL Medan memiliki tugas dan pokok fungsi Memfasilitasi Peningkatan dan Pengembangan Kompetensi Pendidik jika pengelola sumber daya manusia yang ada tidak kompeten, kurangnya prestasi kerja, dan tidak disiplin waktu, pengembangan kompetensi pendidik pasti tidak sesuai harapan masa depan bangsa dan lebih buruk lagi. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu tidak melalui prosedur statistik atau bentuk perhitungan lain dan berusaha untuk memahami serta menafsirkan situasi tertentu dari sudut pandang peneliti sendiri. BBPPMPV BBL Medan memberikan reward kepada pegawai berupa piagam penghargaan sebagai reward atas kedisiplinan dan komitmen kerja terbaik, dengan demikian untuk merekrut dan mempertahankan pegawai yang memiliki skill, terampil, disiplin akan terus terpacu untuk terus berkontribusi memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Kata Kunci:** *Reward, Motivasi, dan Kinerja*

## **PENDAHULUAN**

SDM atau singkatan dari sumber daya manusia memiliki peran yang tidak boleh diabaikan pada instansi agar menggapai tujuan yang telah ditentukan sedari awal, perusahaan atau instansi sebagai tempat atau wadah bagi sumber daya manusia atau pegawai, undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara), kinerja berbasis sistem merit dengan konteks pengembangan Human capital pasal 51 menyatakan “bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit”. Tujuannya adalah mengatur manajemen kepegawaian untuk bisa menggapai kesuksesan dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi terhadap peningkatan kinerja pada setiap pegawai di organisasi pemerintah. Untuk itu Balai Besar Penyaluran Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik sebagai sebuah instansi yang dibawah naungan kementerian kebudayaan riset dan teknologi yang memiliki peran sebagai wadah pengelola sumber daya manusia.

BBPPMPV BBL Medan memiliki tugas dan pokok fungsi Memfasilitasi dalam meningkatkan dan mengembangkan Kompetensi Pendidik serta Tenaga Kependidikan. Instansi ini hadir sebagai bagian dari upaya pemerintah dalam mewujudkan pendidikan berkualitas melalui program-program peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, khususnya pendidikan kejuruan. Tupoksi ini didasarkan pada Permendikbud No. 16 thn 2015. Tentu jika dilihat dari latar belakang kerja di BBPPMPV sangat memberikan pengaruh besar jika pengelola sumber daya manusia yang ada tidak kompeten, kurangnya prestasi kerja, dan tidak disiplin waktu, pengembangan kompetensi pendidik pasti tidak sesuai harapan masa depan bangsa dan lebih buruk lagi memberikan dampak buruk kepada murid-murid sebagai penerus bangsa. Hal ini juga tidak bisa semena-mena dikatakan kehendak para pegawai BBPPMPV, tentu ada beberapa faktor yang tanpa disengaja memberikan dampak kepada para pegawai sehingga menurunnya hasil kerja, kurangnya disiplin waktu. Seperti halnya faktor waktu kerja yang telah ditetapkan peraturan BBPPMPV sehingga memberikan dampak buruk kepada kinerja pegawai, atau tuntutan untuk mengejar target planning, sehingga dari faktor-faktor tersebut tercipta kondisi yang tidak diinginkan. Suatu instansi juga harus memperhatikan kepuasan pada pegawai. Jika tidak diperhatikan, akan tidak bias dipungkiri atas suatu resiko yang luar biasa yang mungkin datang beberapa waktu kemudian. Dengan porsi dari faktor internal, memberi reward adalah suatu unsur penting untuk membuahkan indikator kinerja pegawai. Dalam memberi reward merupakan salah satu cara yang diperlukan Instansi dalam memotivasi pegawai untuk memaksimalkan kinerja (Astuti dkk., 2018)<sup>1</sup>. *Reward* adalah penghargaan atau imbalan yang diberi untuk orang-orang agar mengapresiasi atas usaha serta

---

<sup>1</sup> Anisah Nur Aini, "Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo" *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8 No.2(2020) 324

meningkatkan kinerja yang telah dilakukannya. Dengan adanya reward tentu memberikan dorongan atau semangat kepada pegawai dalam mencapai planning sesuai harapan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Organisasi/instansi sangat dianjurkan untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan mengayomi pegawainya supaya dapat terus memberikan dorongan pada kinerja pegawai dalam bekerja. Memberi reward adalah suatu tindakan melaksanakan manfaat SDM dalam bentuk peduli dari instansi/organisasi sebagai pendorong semangat yang mempunyai target untuk suatu motivasi serta memberi dorongan partisipasi pegawai untuk membuahkan hasil sebaik mungkin. Melalui pegawai yang seiring berjalan waktu produktif tentu dapat memberi peningkatan kepuasan pelayanan yang tidak lain merupakan kesejahteraan masyarakat.<sup>2</sup>

Fakta bahwa kewajiban pegawai adalah bekerja sesuai pada jadwal yang sudah ditetapkan dari instansi, penurunan kualitas kinerja, malas, kejenuhan, atau tidak mencapai target planning bisa sahaja terjadi pada pegawai, untuk itu peneliti tertarik untuk membawa judul **"Implementasi Reward pegawai sebagai motivasi pada kinerja pegawai di (Balai Besar Penyaluran Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik) BBPPMPV BBL"**

## TINJAUAN LITERATUR

### 1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia Memiliki tempat khusus dalam mewujudkan pencapaian instansi, menurut Mangkunegara manajemen SDM dapat dijelaskan dengan mengelola serta mendayaguna sumber daya yang tersedia pada setiap individu. Pandangan Marwansyah (2010), manajemen SDM bisa dijelaskan seperti memanfaatkan SDM pada instansi, yang diperbuat melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, merencanakan dan mengembangkan SDM, merencanakan dan mengembangkan karier, memberi kompensasi serta kesejahteraan, keselamatan serta kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Pandangan Marihot Tua Effendi Hariandja (2002), manajemen SDM Bisa dijelaskan seperti kegiatan yang diperbuat untuk merangsang, mengembangkan, motivasi dan memelihara kinerja yang maksimal pada suatu instansi.

Dari teori diatas bisa dikatakan bahwa mencapai suatu instansi atau perusahaan tidak selalu focus kepada target yang telah direncanakan, melainkan diperlukan juga dalam memotivasi, kesehatan kerja, keselamatan, dan kesejahteraan kerja. tentu dengan menajmin faktor-faktor tersebut kepada para pegawai akan meningkatkan hasil kinerja.

### 2. Reward

---

<sup>2</sup> Andi Mardiana dan Asrin Saleh, "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam" Jurnal ekonomi Syariah, Vol.2 No.1 (2021), 3

*Reward* merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak positif kepada pegawai agar memberikan kontribusi secara maksimal, menurut Thompson(2002) *reward* tidak hanya meliputi unsur kuantitatif semisal gaji, upah dan lain sebagainya, akan tetapi seperti unsur lainnya yang tampak(berwujud) dengan kata lain tidak hanya tunjangan(uang), semisal memberikan ruang sebagai penanggung jawabnya dari sebelumnya yang tidak memiliki ruang, peluang jabatan, memberikan kesempatan untuk mendapatkan ilmu serta menambah wawasan, menjamin kesejahteraan dalam instansi dan sebagainya. Pandangan Puwanethiren (2011) *reward* adalah sekumpulan dari cakupan komponen organisasi, proses, wewenang dan aktivitas untuk mengambil menetapkan pada suatu alokasi agar membuahkan suatu kompensasi serta fungsi untuk pegawai dalam pengembalian dari kontribusi yang sudah diserahkan untuk instansi.

Dengan *reward* motivasi kerja, keterampilan, disiplin pegawai bisa terus ditingkatkan, seperti teori diatas unsur nilai *reward* bukan terletak pada hadiahnya, akan tetapi bagaimana suatu perusahaan atau instansi memberikan timbal balik dari kemajuan perusahaan yang dilakukan oleh kerja keras para pegawai.

### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan atau kemauan secara mendalam dengan mengerahkan segala upaya demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Robin (2003) Motivasi merupakan suatu usaha yang ingin dicapai dalam tujuan instansi dengan sekuat tenaga yang ditentukan atau diatur oleh kemampuan usaha dengan tujuan mencapai kebutuhan individu. Pandangan Luthas (dalam Safaria, 2004) motivasi bisa dijelaskan dengan suatu perjalanan pengembangan yang diawali mulai adanya sesuatu yang kurang dalam instansi baik dari fisiologis atau psikologis yang menimbulkan kelakuan atau pacuan yang ditujukan agar menggapai suatu target spesifik atau insentif. Menurut (Anoraga, 2005). Secara luas motivasi bisa diartikan seperti sesuatu yang diperlukan untuk mendorong kegiatan dalam suatu tarrget yang sudah ditentukan. Untuk itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang memberikan dampak positif seperti dorongan kerja atau semangat kerja.

Motivasi sangat diperlukan untuk menjalankan berbagai aktivitas, terutama dalam keadaan berkerja, dalam bekerja tentu tidak hanya satu masalah yang akan dihadapi, berbagai masalah akan ditanggung jawabi jika sudah diberikan suatu tugas oleh perusahaan/instansi. Dalam hal ini peran motivasi sangat menjadi landasan kuat agar tetap terampil, konsisten, dan disiplin waktu. Menurut M. Manullang adalah suatu pekerjaan yang dilaksanakan pada seorang manajer yang akan memberi inspirasi, semangat dan dorongan untuk orang lain, dalam hal ini pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan.

#### **1. teori motivasi kesehatan**

Berdasarkan pendapat frederick herzberg maka anggota memiliki dua macam Kebutuhan yakni :

- a. kebutuhan terhadap Kesehatan atau Pemeliharaan. Maksudnya Pemeliharaan yang hubungannya ini keinginan orang yang ingin tentram atau sehat secara fisik.
- b. kebutuhan Pemeliharaan yakni Kebutuhan Psikologi individu. Yang memiliki macam kondisi intrinsik dan kepuasan pekerjaan <sup>3</sup>

#### **4. Kinerja Pegawai**

Menurut Dahlan (2018:54) kinerja bisa dipahami bahwa hasil kerja yang dapat dituju orang-orang atau suatu organisasi/instansi sesuai dengan aturan serta tanggung jawab setiap individu, untuk pencapaian keinginan yang ditetapkan perusahaan/instansi yang bersangkutan secara sah (legal) tidak keluar dari aturan yang berlaku serta sesuai adab/moral. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) Mengatakan kinerja merupakan suatu kegiatan yang menghasilkan dengan kualitas serta kuantitas yang di gapai dari beberapa pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan seperti dengan tanggung jawab yang diserahkan untuknya. Menurut kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka dilihat bahwa jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seorang menjual produk yang telah di planning. Menurut Ilyas dalam Dahlan (2018:54) kinerja adalah suatu prestasi pegawai pada beban kerja yang telah ditetapkan. Menurut Winardi dalam Dahlan (2018:54) menjelaskan kinerja adalah suatu keberhasilan yang dihasilkan melalui fungsi pada pekerjaan yang ditentukan atau kegiatan selama jadwal yang ditentukan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi. (Sciences, 2016)

##### **a. Beberapa faktor yang berpengaruh dalam mencapai kinerja**

Mangkunegara (2013:67) mengatakan faktor-faktor yang akan berpengaruh pencapaian kinerja adalah:

- 1) Kemampuan pada kinerja
- 2) Motivasi pada kinerja

Menurut Kasmir (2016:65) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Ilmu yang dimiliki
3. Rancangan Kerja
4. Sikap (Pribadi) pegawai
5. Motivasi Kerja

---

<sup>3</sup>M. Yasir Musa, *ANALISIS PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT RAMADANA SALATIGA*, 2018, HAL 15-18

6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Instansi(organisasi)
9. Kepuasan kerja
10. Lingkunganpada Kerja
11. Loyalitas pada kerja
12. Komitmen dalam kerja
13. Kerja yangdisiplin

Widjaya menilai bahwa arti seorang pekerja sejauh langkah-langkah yang menyertainya:

1. Berubah menjadi individu dari suatu perkumpulan yang bertekad untuk mendapatkan kompensasi.
2. Berada dalam kerangka kerja yang jelas/menarik diri.
3. Situasinya sebagai penerima manfaat dari pekerjaan dan akan diberikan bisnis.

Keadaannya sebagai penerima pekerjaan akan diperoleh setelah melalui proses<sup>4</sup>

Pandangan Maltis serta jackson (2002) kinerja pegawai merupakan sebanyak apa para pegawai berkontribusi kepada Instansi yang antara lain didalamnya.

a. Kuantitas(jumlah) dikeluarkan

Banyaknya yang dikeluarkan semestinya harus dibanding dengan kualitas mampunya pegawai. Misalnya; seorang pegawai pabrik rokok bagian produksi hanya bisa membuat 250 batang rokok setiap hari, sedangkan standar yang ditentukan harus berjumlah 300 batang rokok perhari. Jadi bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai tersebut masih kurang seperti seharusnya ia mampu.

b. Tingkat kualitas hasil produk

Produk yang dihasilkan harus berkualitas dan diprioritaskan disbanding dengan hasil pengeluaran/output. Contoh dari 100 Botol tupperware yang sudah jadi, tingginya kesalahan(cacat) untuk dimaafkan adalah tidak lebih dari satu buah tupperware. Jika pegawai berhasil mencapai tingkat kurang dari satu tersebut, bisa diartikan pegawai mempunyai kinerja yang bagus.

c. Jangka Waktu Keluaran

---

<sup>4</sup> Patrik Sumampow, PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN HASIL KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MANDOLANG, Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal:4583

Jadwal yang ditetapkan untuk dalam menyelesaikan produk atau barang. Jika pegawai bisa mempersingkat waktu untuk memproses seperti standar yang ditentukan, bisa dikatakan pegawai tersebut, mempunyai kinerja pegawai yang bagus, Contohnya tenggat waktu atau jadwal standar yang ditentukan untuk membuat 100 tupperware adalah 120 menit, jika pegawai bisa meminimalisir waktu 100 menit pertupperware, maka kinerja pegawai tersebut dikatakan baik

d. Tingkat Kehadiran di tempat kerja

Jadwal hadirnya para pegawai sudah ditetapkan dari mulai pegawai bekerja kepada Instansi, Apabila kehadiran pegawai tidak mencapai standar jadwal yang telah ditentukan, bisa dikatakan pegawai tidak akan maksimal dalam menyerahkan tenaga atau kemampuan kualitas dirinya kepada instansi.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang tidak melalui prosedur statistik atau bentuk perhitungan lain dan berusaha untuk memahami serta menafsirkan situasi tertentu dari sudut pandang peneliti sendiri. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka seperti jurnal dan media elektronik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan studi pustaka atau literature review yang meliputi pengumpulan beberapa jurnal dan artikel terkait dengan judul penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

SDM adalah faktor elemen yang wajib dibimbing oleh instansi. Kepada setiap bidang BBPPMPV BBL diharuskan bekerja lebih efisiensi, efektif, dan produktif. Tingkatan suatu kompetisi tinggi tentu dapat mendorong tiap instansi agar bisa bertahan pada keberlangsungan hidup dengan menyerahkan perhatian pada aspek sumber daya manusia (Pegawai). Pegawai adalah sumber pertama mempengaruhi instansi serta memiliki peran yang strategis pada suatu instansi yakni menempatkan sebagai, pemikiran, perencanaan, serta pengendalian kegiatan. Untuk mencapai kesuksesan BBPPMPV BBL, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat. Memandang berpengaruhnya pegawai pada BBPPMPV BBL, maka

pegawai harus diberi perhatian lebih pada suatu tanggung jawab yang dikerjakan agar kesuksesan BBPPMPV BBL dapat dicapai. Melalui motivasi kerja yang maksimal, pegawai tentu lebih terampil dan semangat dalam mengerjakan tanggung jawab kerjanya. Dan apabila motivasi kerja yang minim pegawai tidak memiliki semangat memenuhi pekerjaan, teledor, tidak tepat waktu, dan merasa sulit dalam menanggung jawabi pekerjaannya.

Stevenson mempunyai pandangan tentang motivasi merupakan insentif , pacuan, atau stimulus agar bertindak, atau semua hal verbal, raga/fisik, atau psikologis untu mendorong orang-orang melaksanakan pekerjaan sebagai respon. sesuatu yang serupa dikatakan Walgito, yakni orang-orang berperilaku tentu berhubungan dengan ketentuan yang akan dituju, apa yang membuatnya terpacu, dan apa yang ingin dicapai, bisa diartikan agar watak/perilaku seseorang selalu berkaitan kebutuhan biologis dan psikologis.

Dalam mencapai sumber daya manusia(SDM) yang diinginkan oleh instansi untuk membuat kebijakan yang positif dalam seluruh kegiatan/pelaksanaan instansi untuk tercapai target atau tujuannya, setiap pegawai diharapkan mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar sesuai harapan untuk meningkatnya produktivitas kerja yang maskimal. Motivasi adalah suatu hal yang pasti sangat diperlukan untuk diperhatikan oleh seorang boss/ketua devisi jika instansi pada BBPPMPV BBL menginginkan setiap pegawai untuk memberikan dampak yang positif pada target serta tujuan perusahaan/instansi. Karena melalui motivasi, seorang pegawai tentu mempunyai semangat yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepada pegawai tersebut. Tanpa motivasi, para pegawai tentu tidak bisa memenuhi pekerjaannya dengan standar atau bisa kurang dari standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya untuk menanggung jawaabi kerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang mempunyai keahlian operasional yang baik jika tidak mempunyai motivasi untuk bekerja, penyelesaian akhir atas uang dikerjakan pegawai kurang memuaskan.

tidak terlepas kemungkinan ketika keadaan seseorang terpaksa melakukan suatu pekerjaan yang sangat menyebalkan, sehingga keiinginan bekerja dipacu dengan suatu yang tidak disukai yaitu pekerjaan yang dipaksa untuk dilakukan bisa dipastikan tidak efektif dan efisien. Motivasi bisa dibagi dua, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan pacuan perilaku/watak yang muncul dari diri sendiri, yaitu kesadaran mengenai suatu yang sangat bermanfaat atau bermakna dari pekerjaan yang sedang dikerjakan, baik dari segi memenuhi kebutuhan atau memberi kesenangan pada orang yang menggapai suatu tujuan positif dimasa yang akan datang. Sedangkan ekstrinsik merupakan pacuan kerja yang muncul dari luar diri sendiri sebagai seorang yang memiliki kondisi yang memaksakan diri sebagai pekerja menyesuaikan perilaku dengan maksimal karena adanya *reward*, hukuman, aturan, dan sebagainya.



BBPPMPV BBL Medan memberikan *reward* kepada pegawai berupa piagam penghargaan sebagai *reward* atas kedisiplinan dan komitmen kerja terbaik, dengan demikian untuk merekrut dan mempertahankan pegawai yang memiliki skill, terampil, disiplin akan terus terpacu untuk terus berkontribusi memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan *reward* tersebut motivasi ekstrinsik akan tercipta pada setiap individu pegawai BBPPMPV BBL Medan melalui pemberian Upah serta *reward* yang cukup akan mampu menjamin karyawan memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa ketentraman yang harus dimiliki setiap pegawai, karna hal-hal tersebut merupakan kebutuhan dasar. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar maka akan memacu pegawai supaya lebih berkonsentrasi terhadap tanggung jawab kerja, serta mempunyai waktu cukup untuk menunjukkan ekspresi positif secara fisik, kognitif dan emosional selama memenuhi tugasnya karena tidak memberikan beban tambahan lagi dari memikirkan penghasilan lebih dalam mencari kebutuhan hidupnya atau merasa perlu mempunyai dua pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan.

## **KESIMPULAN**

*Reward* sangat diperlukan untuk memberikan dorongan atau pacuan agar lebih maksimal menyelesaikan pekerjaan, dengan hal ini BBPPMPV BBL bisa mempertahankan pegawai yang berkualitas dan terampil, sehingga *planning* yang sudah direncanakan dapat dituju, karna hal tersebut juga sangat mempengaruhi kesejahteraan kependidikan diberbagai wilayah. Karena pada dasarnya BBPPMPV BBL Medan merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mewujudkan pendidikan berkualitas melalui program-program peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, tentu apabila suatu program tidak tercapai atau tidak terlaksanakan bisa diakibatkan karna Sumber Daya Manusia (pegawai) karna tidak melakukan pekerjaan dengan tidak baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anisah Nur Aini. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 8 No. 2. 324
- Andi Mardiana dan Asrin Saleh. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. Jurnal ekonomi Syariah, Vol. 2 No. 1. 3
- Musa. (2018). Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Ramadana Salatiga .15-18.
- Patrik Sumampow. (2019). Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang. Jurnal EMBA Vol.7 No.4. 4583

# **El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat**

Vol 3 No 1 (2023) 255-264 P-ISSN 2746-9794 E-ISSN 2747-2736

DOI: 10.47467/elmujtama.v3i1.1298