

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT MELALUI MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH ARGON MEDICA
BANDA ACEH**

Afratin Maisya Rahmah¹, Mirza Murni², Amelia Rahmi³

Universitas Muhammadiyah Aceh^{1/2/3}, alan Muhammadiyah No.91, Batoh, Lueng Bata,
Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia.

e-mail: afratin23@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan reward and punishment pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh mengindikasikan adanya kecenderungan peningkatan kedisiplinan pegawai namun belum menunjukkan hasil yang maksimal, sehingga masih perlu dicari alternatif solusinya, dalam arti perusahaan harus berusaha menemukan rumusan dan mampu mengimplementasi kebijakan reward and punishment yang paling tepat bagi pegawainya dan secara efektif mampu mendorong kinerja para pegawai PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh sedemikian rupa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama variabel reward dengan indikator gaji dan bonus, tunjangan, pengembangan diri serta penghargaan psikologis dan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ($9.249 > 2.01808$), atau sig, (2.01808), atau sig, Ftabel 3,23 dengan probabilitas 0.000. Keempat, X1 dan X2 masing-masing memiliki pengaruh terhadap Z, hal ini berdasarkan nilai signifikasi $< 0,005$. Hal yang sama juga terlihat pada pengaruh Y terhadap Z. Dari analisis diperoleh nilai signifikasi sebesar $0.000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z. Sementara itu pengaruh X1 melalui Z terhadap Y, dan pengaruh pengaruh X2 melalui Z terhadap Y, menunjukkan hasil nilai yang positif dengan nilai signifikan di bawah 0,005, secara tidak langsung X1 dan X2 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y..

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The implementation of reward and punishment at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh indicates a tendency to increase employee discipline but has not shown maximum results, so it is still necessary to find alternative solutions, in the sense that the company must try to find a formulation and be able to implement the most appropriate reward and punishment policy for its employees and effectively be able to boost the performance of employees of PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh in such a way. The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on employee performance mediated by work motivation at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. This study uses a quantitative research type. The measurement scale of the variables used in this study uses a Likert scale. The results of the study showed that, first, the reward variable with indicators of salary and bonus, allowances, self-development and psychological and social awards influenced the performance of employees of PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. This is evidenced by the t-count value being greater than the t table, ($9.249 > 2.01808$), or sig, $< \alpha$ ($0.004 < 0.05$). Second, the punishment variable has an effect on employee performance at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. This is evidenced by the calculated t value which is greater than the t table, ($8.286 > 2.01808$), or sig, $< \alpha$ ($0.00 < 0.05$). Third, the reward and

punishment variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. This is evidenced by the calculated F value of 61.671, this value is much greater than the F table which is 3.23 or $F_{count} 61.671 > F_{table} 3.23$ with a probability of 0.000. Fourth, X1 and X2 each have an effect on Z, this is based on a significance value of <0.005 . The same thing is also seen in the effect of Y on Z. From the analysis, a significance value of $0.000 < 0.005$ was obtained. So it can be concluded that there is a direct significant influence of Y on Z. Meanwhile, the influence of X1 through Z on Y, and the influence of X2 through Z on Y, show positive results with significant values below 0.005, indirectly X1 and X2 through Z have a significant influence on Y.

Keywords: Reward, Punishment, Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat memunculkan tantangan besar bagi perusahaan, terutama di sektor jasa yang semakin kompetitif. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), yang merupakan aset paling penting dalam menghadapi persaingan global. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi penentu utama dalam mempertahankan eksistensi dan pertumbuhannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, termasuk dalam hal pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment), menjadi aspek yang sangat krusial. Reward dan punishment dapat berfungsi sebagai pendorong semangat dan motivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal (Bella & Asmanita, 2022).

Namun, meskipun banyak perusahaan yang telah menerapkan sistem reward dan punishment, tidak semua perusahaan berhasil mencapai hasil yang maksimal. Beberapa perusahaan masih menghadapi masalah terkait dengan kedisiplinan karyawan yang tidak optimal, meskipun sudah diterapkan kebijakan reward dan punishment. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua sistem ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja, penerapannya belum tentu efektif jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang tepat (Sutrisno, 2019). Pada PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh, misalnya, meskipun terdapat penerapan sistem reward dan punishment, tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan masih belum maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi lebih lanjut terhadap pengaruh sistem ini terhadap kinerja karyawan, khususnya yang dimediasi oleh motivasi kerja (Pradnyani et al., 2020).

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi yang kuat, pemberian reward atau punishment tidak akan memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai tujuan perusahaan, dan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks ini, motivasi dapat menjadi jembatan yang menghubungkan reward dan punishment dengan peningkatan kinerja (Wulandari & Bagia, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh, dengan memfokuskan pada peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sebelumnya, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh ini bisa berbeda-beda tergantung pada bagaimana motivasi kerja dimediasi. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Stevianus (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat pengaruh reward

terhadap kinerja, namun dampak punishment terhadap kinerja tidak selalu signifikan jika motivasi kerja rendah.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji beberapa pertanyaan utama yang berkaitan dengan pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan penelitian tersebut adalah: pertama, bagaimana pengaruh reward terhadap motivasi kerja di PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh Kedua, bagaimana pengaruh punishment terhadap motivasi kerja di perusahaan tersebut Ketiga, apakah reward berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Keempat, bagaimana pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan? Kelima, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dan terakhir, bagaimana peran motivasi kerja sebagai mediator antara reward dan punishment dalam mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena hasilnya dapat memberikan wawasan baru bagi manajer SDM PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan reward dan punishment yang lebih efektif. Sebelumnya, penelitian dari Dian & Ayu (2020) menunjukkan bahwa reward dan punishment dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun tidak semua variabel mempengaruhi dengan cara yang sama, tergantung pada kondisi internal perusahaan dan faktor motivasi yang ada.

Berdasarkan tinjauan literatur, dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh bagaimana motivasi kerja dimediasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara ketiga faktor ini di PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh, yang diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan manajemen yang lebih tepat sasaran (Sutrisno, 2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Pendekatan kuantitatif dipilih karena fokus penelitian ini adalah untuk mengukur variabel-variabel secara numerik dan menganalisis hubungan antar variabel menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat dianalisis secara objektif untuk memperoleh kesimpulan yang dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas (Sutrisno, 2019).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang relevan dari responden yang ada di PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh, dengan menguji hubungan antara reward, punishment, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Peneliti bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial maupun simultan.

Sumber data penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan perusahaan tersebut, yang berjumlah 200 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana, yaitu dengan memilih 30% dari total populasi yang ada, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan



dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut cukup representatif untuk menggambarkan keadaan populasi yang ada (Wulandari & Bagia, 2020).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert dipilih karena dapat mengukur sikap atau pendapat responden terhadap suatu pernyataan yang berkaitan dengan variabel reward, punishment, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner terdiri dari beberapa pernyataan yang dibagi menjadi lima kategori jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang dimaksud dan menghasilkan data yang konsisten (Affandi, 2021).

Metode pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh yang telah dipilih sebagai sampel. Peneliti memberikan waktu selama dua minggu untuk pengisian kuesioner. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lokasi kerja karyawan dan juga melalui media online, mengingat adanya keterbatasan waktu dan tempat yang memungkinkan sebagian karyawan untuk mengisi kuesioner secara daring. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan memperhatikan etika penelitian yang baik, yaitu dengan meminta persetujuan dari setiap responden dan menjaga kerahasiaan data yang diberikan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik demografis responden dan variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu dengan menggunakan uji regresi linier berganda untuk menguji pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum melakukan uji regresi, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik untuk memastikan data yang digunakan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Robbins & Judge, 2019).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, uji simulatan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Kedua, uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Ketiga, uji mediasi menggunakan Sobel Test dilakukan untuk menguji apakah motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara reward, punishment, dan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini akan memberikan informasi mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti (Pradnyani et al., 2020).

Dengan menggunakan prosedur analisis ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang bagaimana sistem reward dan punishment dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

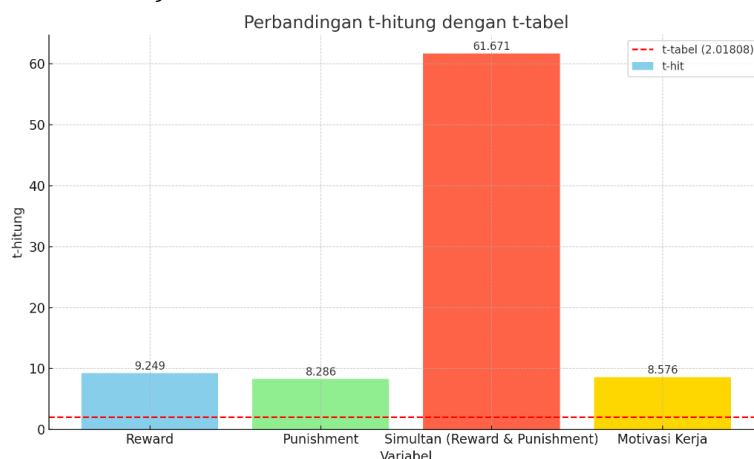
Pada penelitian ini, dilakukan analisis terhadap pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian instrumen dan uji asumsi klasik, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas tidak menunjukkan adanya masalah, sehingga data dapat digunakan untuk analisis regresi (Sari et al., 2021).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini diuji dengan regresi linier berganda dan menghasilkan nilai t-hitung sebesar 9.249, yang lebih besar dari t-tabel (2.01808), dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian reward seperti gaji, bonus, tunjangan, serta penghargaan psikologis dan sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh. Pemberian reward yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif (Bella & Asmanita, 2022).

Selanjutnya, hasil pengujian terhadap pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai t-hitung untuk punishment adalah 8.286, yang lebih besar dari t-tabel (2.01808) dengan nilai signifikansi 0.000, yang juga lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa hukuman atau punishment yang diberikan kepada karyawan atas pelanggaran terhadap peraturan perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Punishment yang diterapkan dengan adil dan tegas dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang lebih besar pada karyawan, yang akhirnya meningkatkan kualitas kerja mereka (Robbins & Judge, 2019).

Dalam pengujian simultan (uji F), hasil menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 61.671 jauh lebih besar dari F-tabel (3.23), dengan probabilitas 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan cukup kuat, dan perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara pemberian reward dan punishment untuk mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik (Sutrisno, 2019).

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 8.576, yang lebih besar dari t-tabel (2.01808), dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan bekerja lebih keras, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap perusahaan (Affandi, 2021).



Gambar 1. Perbandingan t-hitung dengan t-tabel

Gambar di atas adalah diagram yang membandingkan nilai t-hitung dari variabel reward, punishment, simultan (reward & punishment), dan motivasi kerja dengan nilai t-tabel yang sebesar 2.01808. Setiap batang mewakili nilai t-hitung untuk masing-masing variabel, dan garis merah putus-putus menunjukkan nilai t-tabel. Hasilnya menunjukkan bahwa semua nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, yang berarti bahwa semua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam analisis mediasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara reward dan kinerja karyawan. Pengujian mediasi menggunakan Sobel Test mengindikasikan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun reward diberikan, pengaruhnya terhadap kinerja akan lebih besar jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi (Pradnyani et al., 2020).

Sebaliknya, meskipun punishment berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya melalui motivasi kerja tidak signifikan. Uji mediasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk punishment yang dimediasi oleh motivasi kerja adalah 0.132, yang lebih besar dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa meskipun punishment dapat meningkatkan kinerja secara langsung, efeknya tidak diperkuat oleh motivasi kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh rasa takut atau keengganan yang dirasakan karyawan terhadap hukuman, yang dapat mengurangi semangat kerja mereka dalam jangka panjang (Sutrisno, 2019).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sebaliknya, punishment meskipun dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja, tidak memiliki efek jangka panjang yang signifikan jika dilihat dari segi motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih fokus pada pemberian reward yang dapat meningkatkan motivasi kerja, sementara punishment harus diterapkan dengan bijaksana dan tidak berlebihan untuk mencegah dampak negatif terhadap motivasi karyawan (Wulandari & Bagia, 2020).

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh perlu merumuskan kebijakan yang lebih adil dan efektif dalam pemberian reward dan punishment. Perusahaan harus memastikan bahwa sistem penghargaan yang diberikan tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup penghargaan psikologis dan sosial yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, hukuman atau punishment harus diterapkan secara tepat dan proporsional, dengan tujuan untuk mendidik dan memperbaiki kinerja karyawan tanpa menurunkan motivasi mereka (Pradnyani et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem reward dan punishment di PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reward, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa reward, yang mencakup gaji, bonus,



tunjangan, serta penghargaan psikologis dan sosial, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung untuk reward (9.249) lebih besar dari t-tabel (2.01808), dengan signifikansi 0.000 yang menunjukkan bahwa pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, punishment juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hukuman yang diterapkan dengan adil dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan, yang berimbas pada peningkatan kinerja mereka (nilai t-hitung untuk punishment adalah 8.286 dengan signifikansi 0.000).

Dalam uji simultan (uji F), hasil menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini semakin diperkuat dengan adanya motivasi kerja yang berperan sebagai mediator, sehingga karyawan yang merasa termotivasi akan bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya. Nilai signifikansi untuk motivasi kerja (t-hitung 8.576) yang lebih besar dari t-tabel (2.01808) menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting dalam mendorong kinerja optimal.

Saran

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, disarankan agar PT. Anugrah Argon Medica Banda Aceh terus meningkatkan kebijakan reward dengan memperhatikan aspek penghargaan psikologis dan sosial yang tidak hanya berbentuk materi. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa sistem punishment diterapkan secara proporsional dan adil agar tidak menurunkan motivasi karyawan. Untuk memperkuat pengaruh kedua faktor tersebut, perusahaan harus lebih fokus pada pengembangan motivasi kerja yang dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Untuk penelitian lanjutan, disarankan agar dilakukan studi lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja, seperti lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Selain itu, penelitian juga dapat mengeksplorasi perbedaan pengaruh reward dan punishment berdasarkan jenis pekerjaan atau level jabatan di Perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2021). *Motivasi Kerja: Konsep dan Penerapannya dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Bella, A., & Asmanita, H. (2022). Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 123-130.
- Dian, S., & Ayu, N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 14(1), 34-45.
- Pradnyani, N., Sutrisno, E., & Wulandari, R. (2020). Hubungan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 22(3), 245-257.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 17th Edition. Pearson Education.
- Sari, L., Sutrisno, M., & Hendrawan, A. (2021). Indikator-indikator Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*,



19(2), 101-110.

Silfia, P. (2020). Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(3), 140-150.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Stevianus, R. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan serta Implikasinya terhadap Kinerja. *Jurnal Keperilakuan*, 12(2), 50-60.

Wulandari, A., & Bagia, N. (2020). Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 75-88.

