

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan

Vinni Widastari

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kota Depok

Email : vinniwidastari8@gmail.com

Abstract. *Reward and punishment are two different things, but they are very important and interrelated because they have a role in making employees improve the quality of work and be more responsible for the tasks assigned. The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on employee performance at the Office of the Ministry of Agriculture, Directorate General of Animal Husbandry and Animal Health. The population used was 250 employees. The sampling method in this study with random sampling technique using the slovin formula to 154 respondents. The research was conducted by distributing questionnaires to respondents using Likert scale measurements. The data analysis technique in this study uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression equation test and hypothesis testing. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that reward and punishment have a positive effect on employee performance at Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.*

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance*

Abstrak. *Reward dan punishment adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi kedua hal tersebut sangat penting dan saling berkaitan karena memiliki peran agar membuat pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan. Populasi yang digunakan adalah 250 pegawai. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dengan teknik random sampling dengan menggunakan rumus slovin menjadi 154 responden. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan pengukuran skalaliker. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji persamaan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Alat bantu dalam pengujian data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan.*

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan dan kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan, mengembangkan, menjaga dan menggunakan tenaga kerja dalam rangka membantu instansi atau perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan (disingkat Ditjen PKH) merupakan unsur pelaksana pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pertanian Republik Indonesia. Ditjen PKH mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan populasi dan produksi ternak serta kesehatan hewan.

Berkembangnya Ditjen PKH, tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Karena, tidak mungkin suatu instansi dapat mencapai kesuksesan seperti prestasi yang telah dicapai tanpa manajemen SDM yang berkualitas. Hal ini dapat menjadikan salah satu masalah yang dihadapi oleh Ditjen PKH, yaitu persoalan sumber daya manusia.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor tersebut adalah reward dan punishment, sebab reward memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa reward tersebut akan diberikan. Bentuk penghargaan tersebut adalah untuk membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh instansi tersebut, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Selain pemberian *reward*, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang searah dengan kebutuhan dan keinginan pegawai, dapat diberlakukan juga cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu *punishment*.

Reward yang diberikan dengan tujuan agar ada peningkatan motivasi terhadap prestasi kerja, sehingga pegawai yang diberikan *reward* akan selalu berusaha untuk kualitas kinerja dengan prestasi yang diharapkan. Sedangkan *punishment* yang diberikan dengan tujuan agar adanya kesadaran untuk menghentikan perilaku yang kurang baik, dan menimbulkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak akan mendatangkan perubahan yang lebih baik kedepannya. Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat mengukur usaha kerja pegawai dan dapat mendistribusikan penghargaan secara adil.

Reward dan *punishment* adalah dua hal yang berbedakan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan karena keduanya memiliki peran agar membuat pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Semakin banyak pegawai yang memperoleh suatu penghargaan atas prestasi kerja yang dicapainya, maka akan semakin banyak juga pegawai yang akan berperilaku baik. Dan sebaliknya, semakin sering pegawai mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tingkat kesalahan yang dilakukan. Selain itu, *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang diberlakukan di suatu instansi atau perusahaan agar pegawai dapat terus memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

Pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap pegawai. *Reward* yang diterapkan berupa bonus, tunjangan, kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Disamping itu, *punishment* diberikan untuk pegawai yang melanggar peraturan, tidak disiplin dalam bekerja atau tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai

tersebut akan dikenakan sanksi berupa teguran, penurunan jabatan, sampai dengan diberhentikan dari jabatan tersebut. Akan tetapi, meski sudah adanya sistem *reward* dan *punishment*, masih ada pegawai yang cepat merasa puas dengan pemberian dari pimpinan sehingga kinerja mereka mengalami penurunan, ada juga yang sudah diberikan sanksi tetap melanggar peraturan sehingga kinerjanya menjadi kurang maksimal.

KAJIAN TEORITIS

Reward

Reward adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk imbalan finansial maupun imbalan non-finansial. *Reward* atau apresiasi meliputi banyak dari yang disediakan oleh instansi atau perusahaan untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis. Apresiasi juga memaksimalkan sejumlah kebutuhan yang berupaya dipenuhi oleh pegawai melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. *Reward* yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sistem pemberian *reward* berperan sangat penting bagi kelompok atau organisasi dalam hal mempertahankan dan menarik pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Pemberian *reward* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai akan membuat pegawai merasa dihargai dan bahwa perusahaan atau organisasi serius dalam melakukan pengembangan karir mereka. (Gentari, Rt Erlina; Sunaryo, 2022). Menurut Matteson dalam (Dymastara & Onsardi, 2020) indikator-indikator *reward* berupa : *Reward* ekstrinsik (gaji dan upah, bonus atau insentif, penghargaan pribadi, promosi jabatan), *Reward* instrinsik (penyelesaian, pencapaian, otonomi, pertumbuhan pribadi).

H1 : *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Punishment

Punishment adalah hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang telah melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* atau hukuman akan memunculkan rasa tidak senang pada seseorang agar mereka tidak membuat suatu tindakan yang jahat. Jadi, *punishment* atau hukuman yang diberikan adalah untuk memperbaiki perilaku tidak baik menjadi ke arah yang lebih baik. Karena itu, *reward* akan terlihat dalam bentuk yang lebih positif, sedangkan *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, jika *reward* dan *punishment* diberikan secara bijak akan menjadi motivasi lebih untuk pegawai dalam memperbaiki kinerjanya. (Sari, Tiara Puspita & Ekowati, 2022). Menurut Purwanto dalam (Chairunnisa, 2022) indikator-indikator *punishment* berupa :

Punishment Preventif (tata tertib, perintah atau anjuran, larangan, pengawasan, disiplin), *Punishment represif* (pemberitahuan, teguran atau peringatan, hukuman).

H2 : *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Setiap kegiatan yang dilaksanakan untuk menambah perkembangan pada perusahaan adalah salah satu bukti kinerja. Pegawai memiliki peran yang penting untuk keberhasilan dan peningkatan suatu instansi atau perusahaan. Untuk hal ini, instansi harus bisa melihat kinerja setiap pegawai apakah mereka sudah mampu melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan ataukah malah sebaliknya. Penilaian kinerja pegawai ini sangat penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak pegawai. kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Samijatun & Siswani, 2021). Menurut Wilson dalam (Chairunnisa, 2022) indikator-indikator kinerja pegawai berupa : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

H2 : *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode kuantitatif dengan menggunakan data primer untuk mengetahui variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah staff pegawai Kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan yang berjumlah 154 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dengan teknik random sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan menggunakan alat bantu pengujian data yaitu menggunakan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas

No Item	R_{tabel}	$R_{hitung} X_1$	$R_{hitung} X_2$	$R_{hitung} Y$	Keterangan
1	0,148	0,483	0,681	0,723	Valid
2	0,148	0,749	0,542	0,684	Valid
3	0,148	0,779	0,291	0,736	Valid
4	0,148	0,676	0,586	0,710	Valid
5	0,148	0,466	0,748	0,734	Valid
6	0,148	0,706	0,627	0,711	Valid
7	0,148	0,612	0,693	0,770	Valid
8	0,148	0,724	0,708	0,696	Valid
9	0,148	0,727	0,687	0,698	Valid
10	0,148	0,719	0,736	0,672	Valid

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Hasil uji validitas variabel Reward (X1), Punishment (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hasil uji yang kuat, kuesioner/ Pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, diketahui nilai R_{tabel} (n-k) $154-2 = 152$ yaitu 0,148. Artinya bahwa seluruh item pernyataan variabel mempunyai data yang valid karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan probability di bawah 0,005.

Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0,860	10	0,60	Reliabel
Punishment (X2)	0,830	10	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,890	10	0,60	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Hasil uji reliabilitas variabel *reward* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* ($0,860 > 0,60$), uji reliabilitas *punishment* juga lebih besar dari *Cronbach's Alpha* ($0,830 > 0,60$), dan juga uji reliabilitas kinerja pegawai lebih besar dari *Cronbach's Alpha* ($0,890 > 0,60$). Jadi seluruh item variabel *reward*, *punishment* dan kinerja pegawai layak digunakan atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas menunjukkan bahwa signifikan di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200 untuk mewakili semua variabel X1, X2 dan Y. Artinya data residual memiliki distribusi normal.

Table 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,14939996
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,047
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,449	2,549		1,353	,178		
	Reward	,410	,071	,383	5,772	,000	,701	1,427
	Punishment	,514	,076	,447	6,745	,000	,701	1,427

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat variance inflation factor (VIF) dan tolerance, pengambilan keputusan bila nilai $VIF < 10,00$ dan $Tolerance > 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas karena nilai toleransinya lebih besar dari dari 0,10 yaitu 0,701 dan untuk nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10,00 yaitu 1,427.

3. Uji Autokorelasi

Table 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,731 ^a	,534	,528	4,17679	2,183

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Hasil uji Durbin Watson yang diperoleh senilai 2,183 perbandingan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan sampel berjumlah 154(n) dan nilai independen 2 (k=2), maka didapat nilai dU sebesar 1,7629. Nilai DW sebesar 2,183 lebih kecil dari batas atas (dU) yaitu 1,7629 dan kurang dari (4-dU) atau 4-1,7629. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi negatif dan positif.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,640	1,558		1,694	,092
	Reward	-,069	,043	-,152	-1,588	,114
	Punishment	,084	,047	,174	1,810	,072
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X1 yaitu *reward* memiliki nilai 0,114 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 dan untuk variabel X2 yaitu *punishment* memiliki nilai 0,072 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Jadi dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* tidak terjadi heterokedastisitas.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Table 7. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,383	2,571		,538	,592
	Reward	,416	,068	,386	6,102	,000
	Punishment	,542	,071	,484	7,648	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Dari tabel di atas, dapat diperoleh persamaan dengan melihat pada kolom *constant* (sebagai konstanta) sebesar 1,383 kemudian nilai b1 adalah 0,416 dan b2 adalah 0,542 sehingga diperoleh persamaan:

$$Y = 1,383 + 0,416 (X_1) + 0,542(X_2)$$

Dari persamaan diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Nilai 1,383 artinya walaupun kinerja pegawai tidak dipengaruhi *reward* dan *punishment* tetap mempunyai pengaruh sebesar 1,383 atau 138,3%.
- Nilai 0,416 artinya setiap peningkatan *reward* sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan meningkat 0,416 atau 41,6%
- Nilai 0,542 artinya setiap *punishment* meningkat sebesar 1 kali maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,542 atau 54,2%

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,599	3,225
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Dari tabel di atas, didapatkan nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,599 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 59.9% sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2395,177	2	1197,588	115,150	,000 ^b
	Residual	1570,434	151	10,400		
	Total	3965,610	153			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Dari tabel di atas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *reward* dan *punishment* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha : 5\%$) dan $F_{hitung} 115,150 >$ nilai $F_{tabel} 3,05$. Jadi, dibuktikan bahwa H_3 diterima. Yang artinya terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

3. Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,383	2,571		,538	,592
	Reward	,416	,068	,386	6,102	,000
	Punishment	,542	,071	,484	7,648	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Output SPSS versi 25, 2023

Dari tabel di atas diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 6,102 > T_{tabel} 1,97549$ dari hasil pengujian parsial dapat di rumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengujian parsial dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel *reward* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima.
- b. Dari hasil pengujian parsial dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel *punishment* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 2) Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 3) Reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, peneliti bermaksud memberikan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan, maka saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

- 1) Untuk pihak instansi/perusahaan agar bisa lebih memperhatikan system pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan terhadap pegawai, hal ini bertujuan guna meningkatkan kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- 2) Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang, perlu lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja dari para pegawai, meningkatkan variabel lain, dan memungkinkan lebih banyak responden untuk berpartisipasi dalam melakukan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Apsari, M. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1. In *Ekono Insentif* (Vol. 15, Issue 1).
- Arifin, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Parepare*, 3, 45–54.
- Arsyad, A. (2020). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT . PLN (PERSERO) UPPK BAKARU. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 45–54.
- Azzahra, F., & Bakhrul Muchtasib, A. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok)*.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2022). *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jamkrindo*. 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>
- Gentari, Rt Erlina; Sunaryo, D. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*

- Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang*. 12(2), 100–110.
- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Productivity*, 3(3), 2015–2019.
- Guanabara, E., Ltda, K., Guanabara, E., & Ltda, K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo)*.
- Gunawan, Ahmad et all. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Lisdayanti, A. & A. S. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 199–208. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3603>
- Octario, O. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.677>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Riansyah, R. O. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama. *Universitas Islam Riau*.
- Rustandi, D., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel Bandung Pada Grand Aquila Hotel Bandung. *JSM (Jurnal Sains Manajemen)*, 1(1), 1–29.
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>
- Sari, Tiara Puspita & Ekowati, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.