



## Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan CV Teknika Kreasindo di Kota Makassar

Inda Alfiah N<sup>1\*</sup>, Siti Hasbiah<sup>2</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [indaalfiah044@gmail.com](mailto:indaalfiah044@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the effect of rewards on the performance of CV Teknika Kreasindo employees in Makassar City. The variables in this research consist of the independent variable, namely Reward, and the dependent variable, namely employee performance. The population and sample in this research are all CV employees. Teknika Kreasindo in Makassar City. The data collection techniques used were observation and questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis with SPSS version 26 software to prove the hypothesis. The results of this research show that there is a positive and significant influence between the rewards given by the company on employee performance. These findings indicate that providing appropriate rewards can increase employee motivation and work productivity, so that they can contribute to organizational achievements. It is hoped that this research can provide a reference for companies in designing effective reward systems to improve employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Management, Reward.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan CV Teknika Kreasindo Di Kota Makassar. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Reward dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Teknika Kreasindo di Kota Makassar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan *software* SPSS versi 26 untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi semangat dan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat berkontribusi pada pencapaian organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi perusahaan dalam merancang sistem penghargaan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Manajemen, Reward.

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan era globalisasi saat ini menyebabkan perubahan cepat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pada organisasi dan instansi pemerintah. Salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat vital dalam pembangunan dan kemajuan organisasi.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Kata *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah Echols, John M & Hasan, (2005:485). Menurut Irham F. (2016:64), *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien Handoko (2012:66). Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *Reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Dalam manajemen, penghargaan atau *Reward* adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Metode ini dapat mengaitkan tindakan dan perilaku seseorang dengan perasaan bahagia dan senang, yang biasanya membuat mereka cenderung mengulangi perbuatan baik tersebut. Penghargaan juga bertujuan untuk mendorong seseorang agar lebih giat dalam memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Penghargaan merupakan alat pendidikan yang mudah diterapkan dan sangat menyenangkan bagi pegawai. Oleh karena itu, penghargaan sangat diperlukan dalam proses pekerjaan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan pemberian penghargaan kepada karyawan adalah agar mereka menjadi lebih bersemangat dalam memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja yang telah dicapai, dengan kata lain, pegawai menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kadarisman (2012:122), indikator *Reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Penghargaan Interpersonal
- 5) Promosi

Penghargaan merupakan salah satu cara untuk menciptakan rasa diakui dalam lingkungan perusahaan, yang berkaitan dengan aspek kompensasi dan hubungan antar karyawan Nawawi (2005:319). Penghargaan juga menjadi elemen penting dari insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bagian dari kesepakatan psikologis.

Menurut Hasibuan (2007:105) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Menurut Farkhatin (2017:10)

menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pada periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kemudian Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (job requirement). Gani (2010:221) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai pegawai.

Menurut *Farkhatin* (2017:10), kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Sementara itu, Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang ada. Gani (2010:221) menambahkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Adapun beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian.

Menurut Ronia et al., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trubus Alami mendapatkan hasil penelitian yaitu, penelitian menunjukkan bahwa baik pengembangan karir maupun Reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, variabel pengembangan karir dan Reward masing-masing terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, semakin baik pengembangan karir dan Reward yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digunakan metodologi dengan pendekatan kuantitatif. Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023;23), menjelaskan pendekatan kuantitatif adalah merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.

Artinya metode penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk membuat generalisasi terhadap populasi yang diteliti.

Kurniawan Dan Puspitaningtyas (2023:63), Populasi adalah keseluruhan unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Teknika Kreasindo yaitu sebanyak 45 karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018:51), cara kerja uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel *degree of reedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel penelitian. Dimana  $n$  (45) adalah jumlah sampel penelitiannya itu ( $df$ )  $n = n-2 = 43$  maka  $r$  tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0.2940. Jika  $r$  hitung > dari  $r$  tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya jika  $r$  hitung < dari  $r$  tabel maka indeks tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.P1	0,451	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P2	0,460	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P3	0,701	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P4	0,740	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P5	0,751	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P6	0,626	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P7	0,701	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P8	0,737	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P9	0,761	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P10	0,579	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P11	0,546	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P12	0,521	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P13	0,58	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P14	0,570	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
X1.P15	0,564	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P1	0,634	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P2	0,721	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P3	0,553	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P4	0,738	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P5	0,625	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P6	0,745	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P7	0,575	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P8	0,754	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P9	0,641	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)
Y.P10	0,571	0.2940	Valid ( $r$ hitung > $r$ tabel)

Y.P11	0,621	0.2941	Valid (r hitung > r tabel)
Y.P12	0,752	0.2942	Valid (r hitung > r tabel)
Y.P13	0,707	0.2943	Valid (r hitung > r tabel)
Y.P14	0,457	0.2944	Valid (r hitung > r tabel)
Y.P15	0,460	0.2945	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel mutasi jabatan memenuhi persyaratan untuk dapat dinyatakan valid karena melihat dari nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel (0,2945).

### Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula *alpha cronbach*. Menurut Nunnally & Bernstein (1994) dikutip dalam (sea & Nurislaminingsih,2020) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpa* > 0.70.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Reward	0.886	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.896	0.70	Reliabel

Sumber: olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan angka-angka dari nilai *Cronchbach's Alpha* pada seluruh variabel dalam penelitian ini semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika hasil signifikansi < 0,05, maka distribusi data yang diuji dapat diartikan tidak normal. Sebaliknya jika hasil signifikansi > 0,05 maka distribusi data yang di uji dapat diartikan normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

NO	Asymo. Sig	Keterangan
1	0.200	Normal

Sumber: olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel tersebut diatas, tampak bahwa variabel bahwa variabel penelitian mengikuti distribusi normal dengan nilai *asymptonic significance* 0,200 lebih dari 0,05

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penniselitan ini menggunakan uji gletser. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dari variabel independen. Menurut Ghozali (2018), jika nilai signifikansi variabel independen  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tiidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji gletser dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	Reward	0,716	Bebas Gejala Heterokedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari variabel independen , yaitu reward memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.716 > 0,05$  dan disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu reward dinyatakan bebas daro gejala heteroskedastisitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Adapun variabel dikatakan memiliki hubungan linear apabila memiliki nilai signifikansi deviation from linearity  $> 0,05$  begitupun sebaliknya.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * REWARD	Between Groups	(Combined)	1526,917	18	84,829	15,858	,000
		Linearity	1348,493	1	1348,493	252,085	,000
		Deviation from Linearity	178,424	17	10,496	1,962	,059
	Within Groups		139,083	26	5,349		
	Total		1666,000	44			

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, nilai sig. deviatioob fron from linearity,  $0,059 >$  dari  $0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel reawrd memiliki hubungan linear terhadap kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Berikut hasil uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,838	2,975		2,298	,026
	REWARD	,866	,064	,900	13,514	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: olah data SPSS Versi 26

Berdasarkan table diatas, didapatkan nilai konstanta sebesar 6.838 artinya jika variabel independen yaitu Reward (X) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 6,838.

## Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel independen (Reward) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Jika t hitung > t tabel dan memiliki nilai signifikansi <0,005, maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikan. Untuk mencari t tabel digunakan degree of freedom (df) = t (a/2; n-k-1) = (0,05/2;70-1-1) = (0,025/:65).

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai hitung adalah 13,514 dan nilai ttabel maka t hitung > t tabel (13,514>1,679) yang berarti  $h_a$  diterima. Hal ini berarti reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Teknika Kreasindo di Kota Makassar. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil (0,05).

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2016:97) menjelaskan tujuan dari menggunakan pengujian koefisien determinasi guna melihat sejauh mana model mampu mendeskripsikan variasi variabel terikat (Y). Nilai ( $R^2$ ) berada antara nol dan satu, sejalan dengan hasil uji koefisien determinasi.

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Variabel Penelitian**

<i>R Square</i>
0,809

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26, 2024

Hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa nilai R square sebesar 0.809 atau sebesar 80,9%. maka nilai tersebut menunjukkan bahwa reward berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 80,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Teknika Kreasindo di Kota Makassar. Dengan demikian reward menjadi salah satu kriteria penting dalam menumbuhkan tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika dilakukan dengan tepat pada pemberian reward maka karyawan yang bekerja akan lebih produktif dan semangat dalam melakukan pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya. Maka penting untuk penerapan sistem reward yang baik dan konsisten terhadap kinerja karyawan agar menciptakan karyawan yang produktivitas untuk mencapai hasil yang baik.

Perusahaan sebaiknya mengembangkan sistem reward yang mencakup berbagai bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang beragam. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Terhadap aspek pemberian reward, pimpinan hendaknya mempertahankan hal tersebut dan juga menambahkan beragam reward untuk diberikan sehingga pegawai lebih tertarik untuk meningkatkan kinerja.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi referensi terkait dengan judul “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Teknika Kreasindo Di Kota

Makassar”. Dan juga peneliti selanjutnya lebih baik menambahkan variabel lain dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR REFERENSI

- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bratton, J., & Gold, J. (2003). *Human resource management: Theory and practice*. Palgrave Macmillan.
- Echols, J. M., & Hasan, H. (2005). *Kamus Inggris-Indonesia*. Gramedia.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Farkhatin. (2017). Aplikasi sistem pendukung keputusan terbaik berdasarkan kinerja dengan metode analytical hierarchy process (AHP). *TEKNOSI*.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 30–37.
- Ghozali, I. (2005). *Model persamaan struktural: Konsep dan aplikasi dengan program AMOS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gross, S. E., & Friedman, H. M. (2004). *Compensation for teams: How to design and implement team-based reward programs*. AMACOM.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hardani, H., Sutanto, S., & Pratama, A. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hukubun, D. M., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh penghargaan (reward) terhadap kinerja karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 1(1), 84–88.
- Irham, F. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). Pengaruh reward and punishment terhadap loyalitas karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2).
- Kinanti, A. (2023). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari Jambi).
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja* (Survei pada karyawan PT. INKA (Persero) Madiun) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Kristiyanti, M. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode penelitian kuantitatif (Edisi Revisi)*. Surabaya: Yayasan Kita Menulis.
- Malhotra, N., Budhwar, P., & Prowse, P. (2007). Linking rewards to commitment: An empirical investigation of four UK call centres. *International Journal of Human Resource Management*, 18(12), 2095–2127.
- Sandy, A., & Faozen, A. (2017). Penghargaan dan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 1–10.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, N. M. S., Wirayuda, I. K. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh reward, punishment, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Honda Cokroaminoto Sari Motor Denpasar. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 267–283.