

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL KC PRABUMULIH

Nurshanti Wijaya¹, Marlina Widiyanti^{2*}, Muhammad Yusuf³, Agustina Hanafi⁴

Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia^{1,2,3,4}

Email: 01012682226011@student.unsri.ac.id¹, marlinawidiyanti@fe.unsri.ac.id², m.yusuf@polsri.ac.id³, agustinahanafi@fe.unsri.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Prabumulih. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di kantor cabang tersebut. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Prabumulih. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh individual dari variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil analisis menunjukkan bahwa baik reward maupun punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sementara *punishment* yang diterapkan secara adil juga berperan dalam menjaga disiplin dan kinerja optimal. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajerial yang seimbang antara reward dan punishment untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berprestasi.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the effect of reward and punishment on employee performance at Bank Sumsel Babel Prabumulih Branch Office. Data was collected through questionnaires distributed to employees at the branch office. Research data was collected by distributing questionnaires to employees at Bank Sumsel Babel Prabumulih Branch Office. The analytical method used is multiple linear regression, which allows researchers to evaluate the individual influence of the independent variables (reward and punishment) on the dependent variable (employee performance). The results of the analysis show that both reward and punishment have a positive and significant influence on employee performance. Appropriate rewards can increase employee motivation and productivity, while punishment that is applied fairly also plays a role in maintaining discipline and optimal performance. This research emphasizes the importance of a balanced managerial strategy between reward and punishment to create a conducive work environment and achievement.

Keywords: *Reward*, *Punishment* and *Employee Performance*

Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini, dimana teknologi telah banyak menggantikan fungsi pekerjaan manusia, peran sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan semakin penting. Teknologi digunakan sebagai penunjang untuk mempermudah dan mempercepat pelaksanaan tugas manusia. Di sisi lain, di banyak perusahaan, pekerjaan manusia

digantikan oleh mesin. Mesin dan peralatan presisi milik perusahaan tidak ada gunanya bagi perusahaan jikakaryawan tidak mengambil peran aktif. Mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah karena, tidak seperti mesin, karyawan datang ke dalam organisasi dengan berbagai pemikiran, perasaan, posisi, aspirasi, dan latar belakang (Ikhsan, 2022).

Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rencana, kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, salah satu cara peningkatan kualitas diri dari setiap karyawan adalah dengan memberikan reward and punishment (Sofiati, 2021).

Untuk menjaga agar tenaga kerja tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para tenaga kerja dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan tenaga kerja baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang (Samijatun & Siswani, 2021)

Bank Sumsel Babel adalah sebuah Bank Pembangunan Daerah yang melayani wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Saham mayoritas dari bank ini dimiliki oleh pemerintah daerah kedua wilayah tersebut. Bank ini resmi didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Pada tanggal 20 November 2009, nama bank ini resmi diubah menjadi Bank Sumsel Babel. Saat ini, Bank Sumsel Babel memiliki jaringan yang luas dengan 31 kantor cabang yang tersebar di seluruh provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Salah satu kantor cabangnya, yakni Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih, berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.19, Kelurahan Muara Dua, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih.

Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih merupakan salah satu unit cabang yang menunjukkan kinerja unggul setiap tahunnya, terbukti dengan penilaian yudisium baik untuk target atau goal setting dari tahun 2021 hingga 2023. Evaluasi pencapaian target di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih didasarkan pada realisasi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah rincian pencapaian target kinerja karyawan yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Goal Setting Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Prabumulih Tahun 2021-2023

No.	Sasaran	2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Dana Pihak Ketiga	70	67	74	89	77	81
2.	Kredit	119	130	124	124	126	129
3.	Fee Based Income	20	8	21	12	22	20
4.	E-Chanel	30	52	32	48	33	41

No.	Sasaran	2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
5.	Setoran Saham	5	-	6	-	6	4
6.	Laba	35	26	36	24	38	33
7.	Total Nilai	280	283	293	297	303	308
8.	Yudisium	BAIK		BAIK		BAIK	

Sumber: Data Internal Bank Sumsel Babel KC Prabumulih, 2021-2023

Berdasarkan tabel di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja perusahaan dari tahun 2021-2023 mendapatkan yudisium baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih memiliki kinerja yang baik karena telah berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan tentu tidak lepas dari kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Absensi Karyawan Kategori Hadir Terlambat Pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Prabumulih Tahun 2021-2023, menunjukkan adanya peningkatan yang hadir terlambat dari tahun 2021-2023 dengan nilai rata-rata 12,5%. Dengan demikian terdapat fenomena adanya hubungan yang tidak linier antara kinerja *Goal Setting* dari tahun 2021-2023 terhadap absensi karyawan 2021-2023. Dimana nilai *goal setting* meningkat, namun absensi karyawan mengalami peningkatan untuk keterlambatannya.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan cara pemberian *reward* yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawainya, yaitu dengan memberikan insentif diluar gaji pokok yang telah diterima (Latiep, 2022). Dalam hal ini adalah dengan memberikan *reward* (penghargaan) yang didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh pegawai yang dimaksudkan untuk mendorong pegawai dapat bekerja dengan baik, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Herlina & Ambarita, 2023).

Pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih *reward* yang diterima oleh karyawan diantaranya *reward* pertriwulan kepada segenap karyawan apabila realisasi laba di atas target yang ditetapkan dalam RBB dan tingkat Kesehatan Bank minimal PK 3 (cukup sehat), perusahaan memberikan *group reward* kepada TOP 3 cabang berdasarkan peraih realisasi pencapaian goal setting tertinggi, bonus tahunan, tunjangan insidental yang diberikan menjelang tahun ajaran baru untuk keperluan anak sekolah atau hal-hal lain yang menurut manajemen dapat membantu kebutuhan karyawan dalam menunjang kinerja dan dan tunjangan karyawan lainnya yang diberikan perusahaan diluar hak karyawan. Segala hal yang berkaitan dengan *reward* pada Bank Sumsel Babel diatur pada Pedoman Perusahaan Prosedur Penggajian dan fasilitas No Ins.PP/HCL/021/2022.

Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan

oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja

Untuk meningkatkan dan menjaga performa karyawan, Bank Sumsel Babel mengatur secara lengkap dan terperinci tentang *punishment* yang tertuang pada Pedoman Perusahaan tentang Tata Tertib dan Sanksi Administratif no INS.PP/HCL/003/2022. Adapun *punishment* yang diberikan antara lain berupa sanksi administratif (teguran tertulis), pemotongan tunjangan, pengurangan point penilaian kerja, pengurangan KIP, penurunan level satu tingkat atau dua tingkat, dan khusus untuk pelanggaran kategori *Fraud* langsung dikenakan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris berupa variabel independen *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependennya pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Prabumulih.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kausal karena bertujuan untuk meneliti hubungan sebab dan akibat. Pada penelitian ini menggunakan data kualitatif dalam bentuk pernyataan kuesioner yang di kuantitatifkan dengan penggunaan skala likert yang ditunjukkan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena-fenomena social (Sugiyono., 2020). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti saat melakukan penelitian dalam bentuk pernyataan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih periode tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih periode tahun 2024 sebanyak 51 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus (sampling jenuh) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih periode tahun 2024 sebanyak 51 orang karyawan, yang mana semuanya merupakan jumlah responden dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah *method of successive* (MSI), yaitu metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval (Ajabar, 2020).

Hasil Penelitian

Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52696313
Most Extreme Difference	Absolute	.105
	Positive	.080

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.192

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan uji *kolmogorov-smirnov* yang menunjukkan hasil yang memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,192 yang berada diatas 0,05.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel reward (X1) dan punishment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
1	B		Beta
	Constant	.714	.502
	Reward	.485	.102
	Punishment	.435	.102

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2024

Persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi variabel reward sebesar 0,485 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,824 menyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi reward, maka akan berdampak positif yaitu semakin tinggi kinerja karyawan
- 2) Nilai koefisien punishment berpengaruh sebesar 0,435 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,009 menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi punishment, maka akan berdampak positif yaitu semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati hasil koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789	.622	.598	.54352

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,789 atau sebesar 78,9%. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat (masuk dalam kisaran 0,60 – 0,79).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Hasil uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi model persamaan regresi layak atau tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANNOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.823	3	7.608	25.753	.000
	Residual	13.885	47	.295		
	Total	36.708	50			

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi linier yang diperoleh layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Penelitian ini dengan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients					
Model	Variabel	B	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig.
1	Reward	.485	2.011	4.824	.000
	Punishment	.435	2.011	4.009	.000

Sumber Data: Diolah dari Kuesioner, 2024

Berdasarkan pada Tabel 5, nilai *degree of freedom* (df) = $n - k = 51 - 4 = 47$ dan 0,05 maka diperoleh nilai t_{tabel} untuk data penelitian ini adalah 2,011. Hasil analisis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel reward (X_1) 4,824 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,824 > 2,011$) atau nilai (Sig.) $0,000 < 0,05$. Artinya reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua reward berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

- 2) Nilai t_{hitung} variabel punishment (X2) 4,009 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,009 > 2,011$) atau nilai (Sig.) $0,000 < 0,05$. Artinya punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga punishment berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih sehingga hipotesis kedua dapat diterima. *Reward* adalah sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shield, 2016).

Tanggapan responden pada variabel reward pada indikator perusahaan memberikan kesempatan untuk dilakukannya promosi jabatan menunjukkan nilai yang paling rendah. Hal ini diduga bahwa beberapa karyawan Bank Sumsel Babel KC Prabumulih merasakan pemberian promosi jabatan yang belum sesuai dengan harapan. Berdasarkan wawancara langsung penulis dengan beberapa karyawan, karyawan Bank Sumsel Babel KC Prabumulih mengatakan bahwa pemberian promosi jabatan ini memiliki syarat yang lumayan banyak, baik dari segi Pendidikan, achievement, prestasi kerja, masa kerja dan beberapa indikator lainnya yang menjadi syarat yang ditetapkan perusahaan. Hal ini membuat karyawan dituntut untuk dapat memberikan pencapaian mengenai kinerja yang dihasilkan agar dapat diberikannya kesempatan untuk diberikan promosi jabatan (Dairi et al., 2020).

Tanggapan responden pada indikator saya puas dengan hasil kerja yang sudah saya berikan kepada perusahaan menunjukkan skor yang paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Sumsel Babel KC Prabumulih sudah berusaha untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Karyawan Bank Sumsel Babel KC Prabumulih memberikan hasil kerja yang baik dengan dapat memberikan hasil kinerja sesuai dengan harapan dan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini akan memberikan dampak yang positif terhadap kantor cabang serta karyawan itu sendiri dengan pencapaian yang dihasilkan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih, Hukuman harus digunakan hanya sebagai upaya terakhir dan selalu dalam hubungan dengan memberikan informasi tentang perilaku yang sesuai (Hinele et al., 2023). Hal ini biasanya digunakan dalam pengendalian operan yaitu merubah perilaku yang tidak diinginkan menjadi perilaku yang diinginkan, dimulai dengan beberapa penguatan umum, kemudian beralih serta memperhatikan konsisi awalnya dimana

konsekuensi-imbalance dan hukuman (*punishment*) bergantung pada perilaku organisasi. Hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan saksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan (Adityarini, 2022)

Pada indikator perusahaan memberikan tata tertib yang harus ditaati semua karyawan menunjukkan skor yang paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan informasi yang jelas kepada seluruh karyawan agar dapat mentaati segala tata tertib yang diberlakukan perusahaan. Bank Sumsel Babel sudah memberikan segala informasi mengenai tata tertib yang diberlakukan serta larangan dan juga hukuman bagi karyawan yang melanggar semua tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan. Tanggapan responden pada variabel *punishment* pada indikator perusahaan akan memberikan batasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan bagi karyawan yang masih dalam pengawasan menunjukkan nilai yang paling rendah. Hal ini diduga bahwa perusahaan belum memberikan batasan secara menyeluruh bagi karyawan yang dalam pengawasan dalam menggunakan fasilitas serta beberapa akses perusahaan. Belum diberlakukannya mengenai akses serta fasilitas yang disediakan perusahaan, misalnya belum diberlakukannya larangan bagi karyawan yang berada dalam pengawasan untuk mengakses situs perusahaan yang hanya dapat diakses oleh karyawan, penggunaan kendaraan dinas yang masih bisa digunakan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut (1) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih, dan (2) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih.

BIBLIOGRAFI

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di Jakarta Timur. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 62–70.
- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA*.
- Andy, P. M. F., & Putri, H. W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Dairi, P., & Azwar, D. (2020). Analysis The Effect Of Reward And Punishment Effect On Performance With Working Discipline As Intervening Variable (A Case Study Of Employee At The Culture And Tourism Office Sungai Penuh City). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Vol.4(8),435-444.
- Fatma, N., Latiep, I. F., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). The Influence of Leadership Style, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at the Gowa Regency Trade and Industry Service. *GeoEconomic Journal*, 11, 90–101.
- Herlina, & Ambarita, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)*. 6, 230–247.
- Hinelo, R., Podungge, R., Ambo, H., & Ekonomi, F. (2023). The Effect Of Reward And Punishment Implementation On Employee Performance At The Gorontalo Food And Drug Supervisory Office. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Ikhsan, M. F. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Agristan*, 4(2), 103–113. <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5495>
- Latiep, E. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G. & R. W., & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- 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>
- Shield, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward (2nd ed.)*. Cambridge University Press.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.

Copyright holder:

Nurshanti Wijaya, Marlina Widiyanti, Muhammad Yusuf, Agustina Hanafi (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

