



Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Bintang

Muhammad Faiz Rizqullah^a, Sunarti^b

^aUniversitas Muhammadiyah Jakarta, faizzr@gmail.com

^bUniversitas Muhammadiyah Jakarta, Sunarti@umj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 12-11-2025

Revised 21-11-2025

Accepted 24-11-2025

Keywords:

*Reward, Punishment,
Employee Performance*

Kata Kunci:

*Penghargaan, Peringatan,
Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

*This research aims to examine the effect of reward and punishment on employee performance at PT Satu Bintang. Data collection in this study was conducted through the distribution of questionnaires to 53 employee respondents of PT Satu Bintang. The research employed a quantitative research method, with data collected using questionnaires measured on a Likert scale. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results indicate that the reward variable has a positive but not significant effect on employee performance, as the calculated *t*-value is smaller than the *t*-table value ($0.186 < 2.009$) with a significance level of $0.853 > 0.05$. Meanwhile, the punishment variable has a positive and significant effect on employee performance, as the calculated *t*-value is greater than the *t*-table value ($3.303 > 2.009$) with a significance level of $0.002 < 0.05$. Simultaneously, reward and punishment have a significant effect on employee performance, as evidenced by the *F*-test results where the calculated *F*-value is greater than the *F*-table value ($10.558 > 3.180$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that punishment plays a more dominant role in improving employee performance, while the reward system needs to be enhanced to achieve greater effectiveness.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Satu Bintang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada 53 responden karyawan PT Satu Bintang. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $0,186 < 2,009$ dengan nilai signifikansi $0,853 > 0,05$. Sementara itu, variabel punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar $3,303 > 2,009$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Secara simultan, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai F hitung lebih besar dari F tabel $10,558 > 3,180$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa punishment berperan lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara sistem reward perlu ditingkatkan agar lebih efektif.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis di era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama yang berperan dalam menggerakkan dan menunjang organisasi, sehingga perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Syafriana, 2019: 953). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.(Hasibuan, 2019).

PT Satu Bintang merupakan salah satu Perusahaan yang berlokasi di Tangerang Selatan. Perusahaan ini merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang *event organizer* yang profesional. Perusahaan ini didirikan pada Desember Tahun 2011 yang mana Perusahaan ini berawal dari Perusahaan kecil sehingga semakin besar dan menjadi Perusahaan *event organizer* yang profesional. Jumlah karyawan pada PT Satu Bintang mengalami kenaikan dari tahun 2021 hingga 2024. Tahun 2021 jumlah karyawan sejumlah 20 orang dan mengalami kenaikan di tahun 2022 sebanyak 30 persen, 2023 sebanyak 30,77 persen dan 2024 mengalami kenaikan cukup signifikan di angka 55,88 persen atau sejumlah 53 orang dengan 7 divisi diantaranya, *Board of Director*, Produksi, Kreatif dan desain, *Marketing & Sales*, Talent Management, keuangan dan administrasi serta operasional.

Dalam industry *event organizer*, tekanan kerja (*work pressure*) merupakan hal yang tidak dapat dihindari mengingat sifat pekerjaan yang dinamis, tenggat waktu yang ketat serta tuntutan klien yang tinggi. Sehingga terdapat target yang harus dipenuhi untuk dapat mengembangkan perusahaan, berdasarkan data PT Satu Bintang tahun 2024 menargetkan 2.000.000.000 dan terealisasi hingga 2.895.000.000 atau mengalami kenaikan 144.75 persen. Sementara itu, PT Satu Bintang memberikan reward dan punishment yang diterapkan pada bulan tiga bulan terakhir yang mana PT Satu Bintang terdapat enam bentuk *reward* diantaranya gaji, insentif, bonus, tunjangan, pelatihan, promosi jabatan.

Tabel 1. 1 Data *Reward* Karyawan PT Satu Bintang Tiga Bulan Terakhir Tahun 2024

Bentuk <i>reward</i>	Jumlah karyawan	Presentase
Gaji	53	100%
Insentif	15	28,30%
Bonus	14	26,42%
Tunjangan	14	26,42%
Pelatihan	7	13,21%
Promosi Jabatan	6	11,32%
Total	109	

Sumber: PT Satu Bintang, 2025

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan lebih menitikberatkan pada pemberian *reward* dalam bentuk finansial seperti gaji, insentif, bonus, dan tunjangan, dibandingkan bentuk *reward* non-finansial. Hal ini dapat mencerminkan strategi perusahaan dalam memberikan motivasi serta penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan kompensasi material. Sementara itu *punishment* yang diberikan PT Satu Bintang terhadap karyawan

Tabel 1. 2 Data *Punishment* Karyawan PT Satu Bintang Tiga Bulan Terakhir Tahun 2024

Bentuk <i>Punishment</i>	Jumlah karyawan	Presentase
Peringatan 1	11	20,47%
Peringatan 2	4	7,54%
Peringatan 3	0	0%
PHK Tanpa kompensasi	0	0%
Total	15	

Sumber : PT Satu Bintang, 2025

Berdasarkan tabel diatas *punishment* yang paling banyak diberikan adalah Peringatan 1, dengan jumlah 11 karyawan atau sekitar 20,47 persen Selanjutnya, Peringatan 2 diberikan kepada 4 karyawan sekitar 7,54 persen. Sementara itu, tidak ada karyawan

yang menerima Peringatan 3 maupun PHK tanpa kompensasi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pelanggaran yang terjadi masih tergolong ringan dan dapat diselesaikan melalui pemberian peringatan pertama.

Dengan demikian, dari masalah diatas kita perlu evaluasi terhadap efektivitas pemberian reward dan punishment, serta memperkuat sistem pembinaan dan pengawasan agar peningkatan jumlah karyawan sejalan dengan peningkatan kinerja dan kedisiplinan secara menyeluruh. Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut untuk melihat sejauh mana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT Satu Bintang.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Sari & Ekowati, (2021) kinerja karyawan Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Prabowo, (2019) Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang bisa dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu, yang digunakan untuk menilai prestasi kerja dalam sebuah industri atau organisasi. Robbins et al., (2012) Kinerja dapat diukur dari keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketepatan waktu, prestasi kerja, Pencapaian target

Reward

Menurut Eriawati, (2018:70) *reward* merupakan segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyeneangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. *Reward* merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya Pramesti et al., (2019). Sama halnya dengan pendapat yang disampaikan menurut Hari Murti Wicaksono, (2024) bahwa *reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan Perusahaan. Menurut Kadarisman, (2012) indikator *reward* dapat diukur dari Upah, Gaji, Intensif, Tunjangan, Penghargaan interpersonal, Promosi.

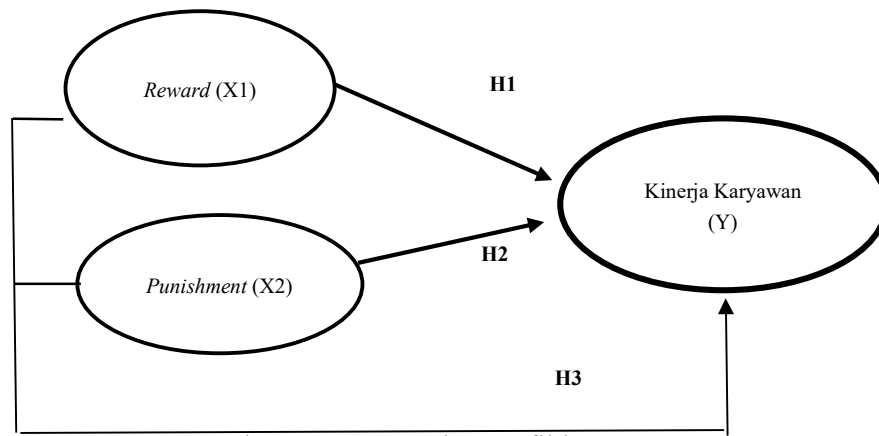
Punishment

Menurut Mangkunegara dalam (Kentjana, 2019) *punishment* merupakan ancaman berupa hukuman dengan tujuan untuk memperbaiki dari kinerja karyawan yang melakukan kesalahan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan kesalahan. *Punishment* dapat diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian yang dapat merugikan suatu perusahaan dan mempengaruhi lainnya. *Punishment* merupakan perbuatan kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangnya lagi (Hustia &

Rahmawati, 2024). Adapun dimensi dan indikator *Punishment* menurut (Rivai, 2015:450) yakni hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

Kerangka Berfikir dan Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2019:60) kerangka berpikir merupakan konseptual yang menjelaskan hubungan antarvariabel berdasarkan teori dan permasalahan penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian ini, perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT Satu Bintang. Oleh karena itu, kerangka berpikir penelitian ini disusun sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

- Variabel bebas 1/Independen (*Reward*)
- Variabel bebas 2/independent (*Punishment*)
- Variabel terikat/Dependen (Kinerja Karyawan)

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan pada penelitian ini sebagai berikut

- H₁: Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada PT Satu Bintang.
- H₂: Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai pada PT Satu Bintang.
- H₃: Terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT Satu Bintang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan pada PT Satu Bintang, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2019). Poulasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Satu Bintang yang berjumlah 53 responden. Teknik pengumpulan data yaitu kuisioner dengan dinilai menggunakan skala likert dan model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda., uji T dan uji F, serta Derterminan R^2 .

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi liner berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2).

Tabel 1. 3 Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.338	4.474		5.216	.000
1 Reward	.039	.209	.030	.186	.853
1 Punishment	.527	.160	.525	3.303	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Statistik SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 23.338 + 0,039X_1 + 0,527X_2 + \varepsilon$$

- a = konstanta sebesar 23.338 artinya jika nilai variabel X_1 dan variabel X_2 (reward dan punishment) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 23.338
- b) β_1 = Koefisien regresi sebesar 0,039 meurpakan nilai yang berasal dari variabel *Reward* (X_1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_1 reward maka nilai Y (kinerja karyawan akan meningkat 0,039

- c) β_2 = Koefisien regresi sebesar 0,527 merupakan nilai yang berasal dari variabel *Punishment* (X_2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_2 *punishment* maka nilai Y (kinerja karyawan akan meningkat 0,527

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 1. 4 Uji Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.298	.269	4,235

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber : Data Statistik SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,298 atau 29,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) sebesar 29,8 persen. Sementara itu, 71,2 persen sisanya (100 persen – 29,8 persen.) dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikasi secara parsial (Uji T)

Tabel 1. 5 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.338	4.474		5.216	.000
Reward	.039	.209	.030	.186	.853
Punishment	.527	.160	.525	3.303	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Statistik SPSS, 2025

Dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini: Perhitungan t tabel $df = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$ (2,009)

- a. Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui t hitung < t tabel ($0,186 < 2,009$) dengan nilai signifikan dari variabel *Reward* (X_1) sebesar 0,853 lebih besar dari 0,05 atau 5 persen. Maka

dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa variabel *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui t hitung $> t$ tabel ($0,527 > 2,009$) dengan nilai signifikan dari variabel *Punishment* (X_2) sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 atau 5 persen. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikasi secara Simultan (Uji F)

Tabel 1. 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	379.847	2	189.924	10.588	.000 ^b
Residual	896.870	50	17.937		
Total	1276.717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment , Reward

Sumber : Hasil Uji SPSS.2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 10,588 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden, dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 50$. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, sedangkan hipotesis nol ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Bintang. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dengan signifikasi yang lebih besar dari 0.05. Nilai $0,186 < 2,009$ dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau $0,853 > 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Dengan demikian, secara parsial *Reward* belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PT Satu Bintang, Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ekowati, (2021) yang sama-sama menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun memiliki arah pengaruh positif. Hal ini disebabkan karena *reward* yang diterima karyawan dianggap sebagai hak atau rutinitas, sehingga tidak jadi lagi menjadi factor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *punishment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Bintang. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dengan signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Nilai $3.303 > 2,009$ dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau $0,02 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satu Bintang. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Pradnyani et al., 2020) serta (Wirawan & Afani, 2018) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi karyawan.

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji statistik F yang memperoleh nilai F lebih besar dengan F tabel di mana nilai tersebut $10.558 > 3.180$ lebih besar dibandingkan F tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Pradnyani et al., 2020) serta (Wirawan & Afani, 2018) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi karyawan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi karyawan, *Reward* dan *Punishment* menjadi kedua hal yang Sangat penting untuk menilai sejauh ini kinerja karyawan, namun PT Satu Bintang perlu memperhatikan mengenai Reward yang diberikan untuk dapat di telaah kembali. Seperti halnya pada hasil penelitian ini,

1. Variabel *Reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Bintang. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dengan signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Nilai $0,186 < 2,009$ dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau $0,853 > 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Artinya, reward berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Bintang.
2. Variabel *Reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Bintang. Karena nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dengan signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Nilai $3.303 > 2,009$ dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau $0,02 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, *punishment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Bintang.
3. Variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji statistik F yang memperoleh nilai F lebih besar dengan F tabel yakni $10.558 > 3.180$ lebih besar dibandingkan F tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih

kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eriawati, Y. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*.
- Hari Murti Wicaksono, A. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3, 182.
- Hasibuan, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.); Bumi Aksar). Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,. Jakarta.
- Hustia, A., & Rahmawati, D. (2024). Punishment and Reward: Does It Affect Employee Performance? *Indonesian Journal of Economics and Management*, 4(2), 270–279. <https://doi.org/10.35313/ijem.v4i2.5511>
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kentjana, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia*.
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Indikator Motivasi Kerja Yang Meliputi Prestasi Kerja, Kemampuan, Dan Keterampilan Dalam Melaksanakan Tugas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21.
- 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>
- Rivai, zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT Rajagrafindo.
- Robbins, P, S., & Coulter, M. (2012). *Management* (Eleventh E). Pearson Education Limited.
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed). Alfabeta Bandung.
- Syafrina. (2019). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(2), 343–355.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.

<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>