

Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Bagas Arif Prabaswara¹, Elsa Anggraeni Piliyanto², Dewi Sri Woelandari³

¹Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia,

email: bagasarip99@gmail.com, elsaanggraeni2003@gmail.com, dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract : *The purpose of the scientific article entitled "The Influence of the Reward and Punishment System" is to conduct a literature review with the aim of conducting an investigation into the influence of the reward and punishment system on employee performance. In addition, it is very important to formulate hypotheses regarding the influence of each variable that will be used for further research on the topic of sustainability in the field of Human Resource Management. The method used in the process of writing this article is known as qualitative research, which includes library research, drawing from internet sources such as Google Scholar, relevant journals and articles, and the use of the Mendeley application for the compilation of bibliographic references. The following are the conclusions that can be drawn from this article: 1) The performance of employees in the performance of this system is very positive and significant. 2) Employee punishment is better than facing employee performance. 3) the tax and legal system has a positive and statistically significant effect on employee performance.*

Keywords: *Reward System, Punishment, Employee Performance.*

Abstrak : Tujuan dari artikel ilmiah berjudul "The Influence of the Reward and Punishment System" adalah untuk melakukan review literatur dengan tujuan melakukan penyelidikan tentang pengaruh sistem reward and punishment pada kinerja karyawan. Selain itu, sangat penting untuk merumuskan hipotesis mengenai pengaruh setiap variabel yang akan digunakan untuk penelitian lebih lanjut pada topik keberlanjutan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan dalam proses penulisan artikel ini dikenal sebagai penelitian kualitatif, yang mencakup penelitian perpustakaan, yang menarik dari sumber internet seperti Google Scholar, jurnal dan artikel yang relevan, dan penggunaan aplikasi Mendeley untuk kompilasi referensi bibliografis. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari artikel ini: 1) Penerimaan karyawan dalam kinerja sistem ini sangat positif dan signifikan. 2) Hukuman karyawan lebih baik daripada menghadapi kinerja karyawan. 3) sistem pajak dan hukum memiliki efek positif dan signifikan secara statistik pada kinerja karyawan.

Keyword : Sistem Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, modal manusia sangat penting karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja individu yang bekerja di dalamnya. Untuk menyediakan barang dan jasa kepada pelanggan mereka, bisnis sering menggunakan implementasi sistem harga dan hukum, yang merupakan dua konsep yang berbeda tetapi terkait. Dua tujuan motivasi karyawan berbeda: meningkatkan kualitas kerja dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka. Perusahaan harus menjalankan urusan akuntansi dan hukumnya dengan cara yang adil dan adil, berdasarkan merit dan bukan preferensi pribadi.

Sebagai langkah awal dalam membangun karyawan yang memiliki kinerja yang baik, pemberian penghargaan diberikan dalam bentuk nyata atau abstrak, baik disengaja maupun tidak disengaja, sebagai imbalan atas potensi dan kontribusi karyawan selama bekerja. Pada saat yang sama, hukuman ditempatkan untuk memastikan kepatuhan dengan aturan saat ini, yang pada gilirannya membantu membuat semuanya selesai. Penting untuk dicatat bahwa dalam konteks ini, penggunaan aturan dan peraturan adalah respons dari manajemen untuk meningkatkan dan menginspirasi anggota

dan membimbing mereka untuk menjadi lebih baik, lebih mampu, dan berdedikasi terhadap tugas yang ditugaskan kepada mereka.

Menurut Pramesti et al. (2019), satu metode yang digunakan untuk memotivasi individu untuk melakukan hal-hal yang baik dan meningkatkan kinerja mereka adalah ganjaran. Charging adalah jenis kompensasi, pembayaran, atau insentif yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan atau meningkatkan kinerja pekerjaan mereka yang telah diakui. Bentuk pembayaran yang diberikan kepada entitas tertentu, baik itu individu atau kelompok, biasanya dalam bentuk barang-barang material atau uang tertulis, disebut biaya.

Menurut Tangkuman et al. (2015), Hukum didefinisikan sebagai upaya untuk memberlakukan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai akibat dari suatu tindakan. Dengan demikian, hukum dapat didefinisikan sebagai sistem disiplin yang tujuannya meliputi rehabilitasi warga negara yang recalcitrant, mempertahankan peraturan yang ada, dan memberikan pendidikan kepada warga masyarakat yang recalcitrant. Dengan menggunakan indikator peringatan untuk menentukan kemungkinan masalah yang akan datang, prosedur peringatan yang lebih menyeluruh jika masalah serupa berkembang, instruksi untuk administrasi suntikan, dan suntikan segera setelah mendeteksi klien.

Menurut Suak et al. (2017), Pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh kinerja kerja yang dihasilkan dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh sebuah institusi dan dilakukan oleh para pemimpin dan karyawan (resource human) untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka disebut kinerja.

Berdasarkan latar belakang, tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membentuk hipotesis untuk penelitian lebih lanjut, yaitu untuk merumuskan:

1. Apakah sistem reward memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan?
2. Apakah hukuman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah sistem insentif dan hukuman memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?

METODE

Penelitian kualitatif adalah metode yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial dengan menggunakan peneliti sebagai alat kunci. Ini biasanya melibatkan penelitian deskriptif untuk menemukan pengetahuan tentang objek tertentu dalam rangka waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk menjelaskan kondisi objek berdasarkan peristiwa dan variabel tertentu yang dapat dijelaskan dengan menggunakan angka dan kata-kata. Menurut Celaletifanny dan Mudjiyanto (2018). Data yang digunakan dalam metode ini berasal dari Studi Pustaka (Perpustakaan) yang bertujuan untuk memahami dan mengajar berbagai teori yang relevan dengan penelitian saat ini. Data ini berasal dari buku, jurnal, dan riset sebelumnya. (Adlini and colleagues, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan, dan metodologi, temuan dari artikel ini adalah sebagai berikut:

Sistem Reward

Menurut Gunawan et al. (2023), hadiah adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan. Perusahaan menggunakan hadiah untuk memotivasi karyawan. Menurut Pratama & Sukarno (2021), pahala adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena mereka melakukan sesuatu. Sesuatu seperti ini adalah tanda terima kasih dan perhatian. Upah sangat penting untuk meningkat kinerja karyawan atau pegawai sebagai penilaian positif terhadap prestasi dan hasil dilakukan. Sebagai tujuan seseorang, menjadi lebih efisien dalam semua pekerjaan atau kegiatan.

Punishment

Dymastara dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa hukum adalah sarana untuk mengatur perilaku sesuai dengan standar yang diterima secara umum. Hukuman dilakukan sebagai tindakan mengenai konsekuensi yang diinginkan sebagai akibat dari terlibat dalam perilaku tersebut. Menurut Pramesti et al. (2019), hukum adalah cara untuk mengatur tindakan sehingga sesuai dengan standar yang diterima secara umum, sebagai konsekuensi yang tidak diinginkan yang dihukum oleh seseorang untuk tingkat kesalahan tertentu. Pemimpin dalam sebuah organisasi terlihat mengevaluasi karyawan hukum, juga dikenal dengan manajemen bonus.

Kinerja Karyawan

Menurut Nugroho dan Agung (2015), kinerja karyawan tergantung pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Pekerjaan biasanya dibagi menjadi dua kategori. Prestasi individu dan organisasi diukur oleh kualitas dan kuantitas pekerja berdasarkan standar sebelumnya. Pekerjaan organisasi menggabungkan kerja individu dan kelompok. Wirawan & Afani (2018) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Tabel 1 : Hasil Penelitian

NO	Judul Penelitian	Penulis	Metode	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1.	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang	(Suak et al., 2017)	Analisis regresi linier berganda	Tes hipotesis simultan menunjukkan bahwa ganjaran dan hukuman tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Tes hipotesis parsial menunjukkan bahwa ganjaran dan hukuman tidak	Penelitian sebelumnya memeriksa efek simultan dan parsial dari pelatihan dan hukum pada pekerjaan karyawan Sutanraja Hotel Amurang.	Terletak pada fokus penelitian yang sama, yaitu variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan performa pekerja.

				mempengaruhi kinerja karyawan.		
2.	Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero)	(Tangkuman et al., 2015)	Explanatory research dengan pendekatan kuantitatif	Meninjau kinerja, hadiah, dan hukuman bersama-sama secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penilaian kinerja parsial, hadiah, dan hukuman mempengaruhi kinerja karyawan.	Penelitian kuantitatif-eksploratif sebelumnya termasuk Penilaian Kinerja. Namun, penelitian ini menggunakan penelitian perpustakaan kualitatif.	Terletak pada fokus penelitian yang sama, yaitu variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan kinerja karyawan
3.	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading	(Pramesti et al., 2019)	Kuantitatif – Angket dan Observasi	Penegakan hukum yang jelas dan konsisten memiliki dampak positif pada kinerja pekerja, dan kedua faktor ini mempengaruhi pekerja KFC Artha Gading.	Metode penelitian kuantitatif sebelumnya menggunakan kuesioner dengan perhitungan skala Likert untuk mengambil sampel semua karyawan.	Terletak dalam fokus penelitian yang sama adalah variabel penghargaan, hukuman, dan kinerja karyawan.
4.	Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	(Dymastara & Onsardi, 2020)	Kuantitatif – angket dan regresi linier berganda	Ganjaran, hukum, dan keduanya mempengaruhi kinerja pekerja di PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.	Metode penelitian kuantitatif sebelumnya menggunakan kuesioner dengan perhitungan skala Likert untuk mengambil sampel semua karyawan.	Terletak dalam fokus penelitian yang sama adalah variabel penghargaan, hukuman, dan kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang	(Gunawan et al., 2023)	Kuantitatif – random sampling dan regresi linier berganda	Reward memiliki efek positif pada kinerja karyawan, tetapi tidak selalu. Hukuman memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas pekerja. Penghargaan dan hukuman	Metode penelitian terdahulu adalah kuantitatif, dengan pengambilan sampel secara acal (<i>random sampling</i>), Menggunakan teknik pengumpulan data dari kuesioner dengan skala Likert.	Dalam fokus penelitian yang sama, variabel ini mencakup ganjaran, hukuman, dan kinerja karyawan.

				meningkatkan kinerja karyawan.		
6.	Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	(Pratama & Sukarno, 2021)	Kuantitatif - probability sampling dan analisis partial least square	Badan Layanan Publik Daerah Provinsi Jawa Timur telah menemukan bahwa mengevaluasi kinerja, menghargai kinerja dan tidak menghukum kinerja membantu karyawan.	Metode Penelitian terdahulu menggunakan Kuantitatif - probability sampling dan menambahkan variabel Penilaian Kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif – <i>liberary research</i>	Terletak pada fokus penelitian yang sama, yaitu variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan kinerja karyawan
7.	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa	(Wirawan & Afani, 2018)	Kuantitatif - probability sampling dan proportionate stratified random	Seluruh varibel reward, punishment, kinerja dan motivasi saling berpengaruh positif signifikan	Penelitian terdahulu menggunakan Kuantitatif - probability sampling dan menambahkan variabel Motivasi Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif – <i>liberary research</i>	Terletak pada fokus penelitian yang sama, yaitu variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan kinerja karyawan
8.	Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment	(Ritonga & Prasetyo, 2019)	Kualitatif – fenomenologis , teknik pengumpulan data observasi dan wawancara	Prestasi guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan loyalitas kepemimpinan, ketepatan waktu, pertemuan reguler, dan partisipasi yang tidak dibayar dalam kegiatan ekstrakurikuler. Dukungan terbesar adalah nilai-nilai kehidupan pesantren yang telah membentuk guru.	Fenomenologi dan wawancara semi-struktur dan observasi partisipatif aktif digunakan dalam penelitian sebelumnya. Namun, penelitian ini menggunakan penelitian perpustakaan kualitatif.	Terletak dalam metode penelitian kualitatif dan berbagi fokus penelitian yang sama, yaitu variabel penghargaan, hukuman, dan kinerja karyawan
9.	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja	(Ramadanita et al., 2021)	Kuantitatif – Sampling jenuh dan skala numerical	Variabel “reward” dan “punishment” secara positif dan signifikan mempengaruhi	Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel	Terletak dalam fokus penelitian yang sama adalah variabel

	Karyawan PT. Glenmore Agung Nusantara			“performa”. Variabel “reward” dan “punishment” secara positif dan signifikan mempengaruhi “performa”.	jenuh, dan tes yang digunakan dalam penelitian ini adalah tes T, tes F, dan uji regresi linear ganda.	penghargaan, hukuman, dan kinerja karyawan.
10.	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business And Empowering Management Surabaya	(Nugroho, Agung, 2015)	Kuantitatif – Regresi linier berganda	Analisis regresi linear ganda dan tes F menunjukkan bahwa ganjaran dan hukuman mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. PT. Pelatihan Bisnis dan Manajemen Pemberdayaan Surabaya prestasi karyawan sebagian dipengaruhi oleh imbalan (X1) dan hukuman (X2).	Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif multi regresi linear.	Terletak pada fokus penelitian yang sama, yaitu variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan kinerja karyawan

Pembahasan

Berdasarkan temuan ini, tujuan dari artikel ini adalah untuk melakukan review dari artikel yang relevan, menganalisis pengaruh antara variabel, dan mengembangkan rencana penelitian konseptual.

Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Konsep reward dalam behaviorisme (Zamzami, 2015) didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan untuk memperkuat perilaku yang disetujui. Dalam konteks ini, pahala adalah tindakan yang diberikan sebagai penghargaan untuk memperkuat perilaku yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, haruslah disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Ketika seseorang merasakan kepuasan tersebut, mereka akan mempertahankan dan mengulangi perilaku yang menghasilkan Kepuasan dari usaha yang telah dilakukan. Ritonga dan Prasetyo (2019) Dalam penelitian berjudul "Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Hukuman", ditemukan bahwa pemberian pemberian kepada guru dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini terlihat dari peningkatan loyalitas terhadap pimpinan, disiplin waktu saat mengajar, kehadiran dalam rapat rutin, partisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan faktor-faktor lain yang mendukung kinerja guru. Selain itu, nilai-nilai kehidupan di pesantren juga berperan penting dalam membentuk kinerja guru.

Studi berikutnya yang dilakukan oleh Ramadanita et al. (2021) berjudul “The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Glenmore Agung Nusantara” menunjukkan bahwa reward yang lebih tinggi diberikan kepada karyawan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih

baik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel reward memiliki pengaruh terbesar pada kinerja karyawan, yang dapat memiliki dampak positif pada perusahaan, asalkan perusahaan memonitor dan mengawasi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik untuk menghargai mereka dengan imbalan untuk pekerjaan mereka.

X1 : Sistem Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori Wicaksana (2014), hukuman adalah tindakan terakhir yang diambil terhadap pelanggaran berulang yang dilakukan oleh individu. Setelah diinformasikan, ditekankan, dan diperingatkan, tindakan terakhir adalah bentuk hukuman, yang melibatkan sengaja menyebabkan penderitaan dan penderitaan kepada anak yang berada di bawah perawatan kami, dengan harapan bahwa penderitaan akan benar-benar dirasakan dan mengarah pada perbaikan. Studi yang dilakukan oleh Wirawan dan Afani (2018) berjudul “The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance and Motivation at CV Media Kreasi Bangsa” mengungkapkan bahwa hukuman yang diterapkan dalam CV Media kreasi bangsa telah mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Perusahaan tersebut sebaiknya mengkomunikasikan makna dari pemberian hukuman kepada karyawan, dengan tujuan mengubah pola pikir karyawan agar melihat hukuman pemberian sebagai alat untuk mengendalikan perilaku mereka, mencegah kelalaian atau kesalahan dalam pekerjaan, dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dalam sebuah studi selanjutnya (Gunawan et al., 2023) berjudul “The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Bintang Toedjoe Cikarang,” dijelaskan bahwa hukuman yang diterima oleh karyawan yang melanggar aturan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian, implementasi hukuman memiliki dampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

X2 : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Penghargaan dianggap sebagai insentif yang telah disiapkan dengan sengaja untuk menarik minat karyawan terhadap pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan tugas organisasi. Pengakuan ini juga dapat mengambil bentuk gaji, subsidi, pelatihan (termasuk seminar), menghadiri konferensi, dan pujian. Di sisi lain, aturan dalam sebuah organisasi sama pentingnya dalam membentuknya dengan disiplin karyawan berkualitas tinggi dan komitmen yang kuat untuk mempromosikan karakter yang baik di setiap anggota. Sebagai fungsi dalam mencapai tujuan ini, hukum melayani. Dengan cara yang sama, untuk mencapai kinerja optimal di tempat kerja berdasarkan potensi karyawan – yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi – penting untuk menentukan bagaimana individu secara aktif memenuhi tanggung jawab kerja mereka dan berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Al Addar dan rekan (2022)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dymastara, Eko, dan Onsardi (2020) berjudul “Analisis Rewards dan Penalti pada Kinerja Karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara,”

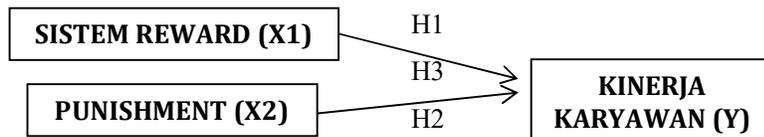
penelitian ini menemukan bahwa variabel reward dan penalti memiliki pengaruh kombinasi yang signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Sesuai dengan ini, sebuah studi (Nugroho, Agung, 2015) berjudul “The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Business And Empowering Management Surabaya” juga memperoleh hasil yang serupa, hasilnya menunjukkan bahwa variabel hukuman memiliki efek pada kinerja karyawan di PT pada saat yang sama dengan variabel reward.

X1 & X2: Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan formulasi masalah, diskusi, dan penelitian yang relevan, kerangka konseptual diperoleh untuk memfasilitasi pemahaman dan komposisi artikel sebagai berikut.

:



KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Sumber Daya Manusia (HR) dalam sebuah perusahaan adalah salah satu elemen penting dalam ilmu manajemen, karena HR tidak diragukan lagi memainkan peran kunci dalam mobilitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan temuan dari studi sebelumnya tentang dampak sistem reward dan penalti pada kinerja karyawan, jelas bahwa setiap perusahaan atau organisasi harus mengadopsi pendekatan profesional dalam mengelola karyawan mereka. Ketika sebuah perusahaan menyadari peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan apresiasi tambahan melalui penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Demikian pula, jika sebuah perusahaan menemukan kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, tindakan disiplin yang cepat dalam bentuk hukuman atau hukuman harus diambil untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi.

Saran

Berdasarkan diskusi dan kesimpulan yang disebutkan di atas, “Pengaruh Sistem Reward and Punishment pada Kinerja Karyawan” perlu diimplementasikan secara konsisten oleh banyak organisasi atau perusahaan. Ini karena itu adalah bentuk penghargaan kepada karyawan atas tingkat kinerja mereka dan tindakan disiplin terhadap karyawan untuk setiap pelanggaran yang dilakukan. Untuk penelitian masa depan, sebuah studi dapat dilakukan dengan menggunakan variabel tambahan untuk memperluas lingkup orientasi penelitian.

REFERENSI

- Adlini, M., Nina, Dinda, A., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. . (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspol: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980.
- Al Addar, B., Suyono, J., & Elisabeth, Damarsari, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational *Jurnal Kompetensi Social Science*, 01(01), 45–57. <https://repofeb.undip.ac.id/9150/>
- Dymastara, Eko, S., & Onsardi. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 01(02), 160–167.
- 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>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Nugroho, Agung, D. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 4–14.
- 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>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- 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>
- Ritonga, M. A., & Prasetyo, M. A. M. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 3(1), 37–51. <https://doi.org/10.47766/idarah.v3i1.611>
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Tangkuman, Tewel, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), Vol. 3, No. 2, hal. 884–895.
- Wicaksana, A. (2014). Hakikat Reward dan Punishment Dalam Pendidikan Islam. *Indo-Islamika*, 4(2), 156–168. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- 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>
- Zamzami, M. R. (2015). Penerapan Reward and Punishment dalam Teori Belajar Behaviorisme. *TaLimuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–20. <http://dictionary.reference.com/>
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. *Diakom : Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2.20>