

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARTIKA MANDIRI CEMERLANG JAKARTA BARAT

Siti Fadila Eka Syafia¹, Sam Cay²
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
sifaeksa123@gmail.com, dosen02207@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Reward, Punishment, Employee Performance.

JM Classification:
Accessible

DOI:
<https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.39>

Abstract

This research aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT. Kartika Mandiri Cemerlang West Jakarta, partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The research sample was 51 respondents. Data analysis methods used in the study include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficient tests, hypothesis tests consisting of partial t tests and simultaneous f tests. The results of the study showed that rewards have an effect on employee performance with a t-count value of 11.407 > t table 2.010 with a significance of 0.001 < 0.05, then Ho1 is rejected, Ha1 is accepted. Punishment has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 3.347 > t table 2.010 with a significance of 0.002 < 0.05, then Ho2 is rejected, Ha2 is accepted. Reward and punishment have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value of 74.355 > Ftable 3.190 with a significant level of 0.001 < 0.05, thus Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. The results of the Rsquare value (determination coefficient) of 0.756, it can be concluded that the reward variables (X1) and punishment (X2) simultaneously have a contribution to the influence on employee performance (Y) of 75.6%, while the remaining 24.4% is caused by variables that are not included in this research model.

I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk yang sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk mengacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *punishment*.

Menurut Fahmi (2017:57) “*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa berupa penghargaan finansial maupun non finansial kepada karyawan atas prestasinya dalam bekerja”. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Punishment merupakan ancaman maupun hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar atau tidak mematuhi aturan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan memperbaiki kualitas atau kinerja dalam bekerja (Nompo & Pandowo, 2020:289). *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekankan 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.

PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat adalah perusahaan tekstil yang berdiri sejak 1994 dan memproduksi berbagai busana pria dan wanita dengan sistem *Business-to-Business* (B2B) berbasis maklon. Perusahaan fokus pada proses produksi, mulai dari pemotongan kain hingga *finishing*, sementara pemasaran dan distribusi dilakukan oleh pihak pemesan. Model bisnis ini menekankan kualitas produksi, ketepatan waktu, dan kesesuaian spesifikasi, sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Untuk itu, perusahaan

menerapkan strategi pengelolaan SDM melalui sistem *reward* dan *punishment* guna memotivasi karyawan, menjaga kualitas, dan meningkatkan produktivitas.

Berikut ini adalah data *reward* karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat pada tahun 2021-2023.

Tabel 1.1
Data *Reward* yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat Tahun 2021-2023

No.	Jenis <i>Reward</i>	Periode
1.	Gaji dan Insentif	1 Bulan sekali
2.	Kesejahteraan/Tunjangan	1 Tahun Sekali
3.	Pengembangan Karir	Apabila Terdapat Karyawan yang Berprestasi
4.	Penghargaan	Apabila Terdapat Karyawan yang Berprestasi

Sumber : PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat, 2024

Pada tabel 1.1 di atas menunjukan sistem *reward* sebagai bentuk balas jasa serta untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja sehingga menunjukan kinerja yang baik. Ramadanita, dkk (2021:183) mengungkapkan bahwa *reward* yang layak mampu memberikan pengaruh dalam pengembangan kreativitas, produktivitas, kedisiplinan serta rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan turut mengalami peningkatan.

Pimpinan juga menjelaskan bahwa dengan adanya *punishment* bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikan pun sangat beragam. Ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang terpaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah seperti kurangnya maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya kerjasama antar karyawan merupakan bagian dari kinerja. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari *reward* dan *punishment*. Berikut ini adalah data *punishment* karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat pada tahun 2021-2023:

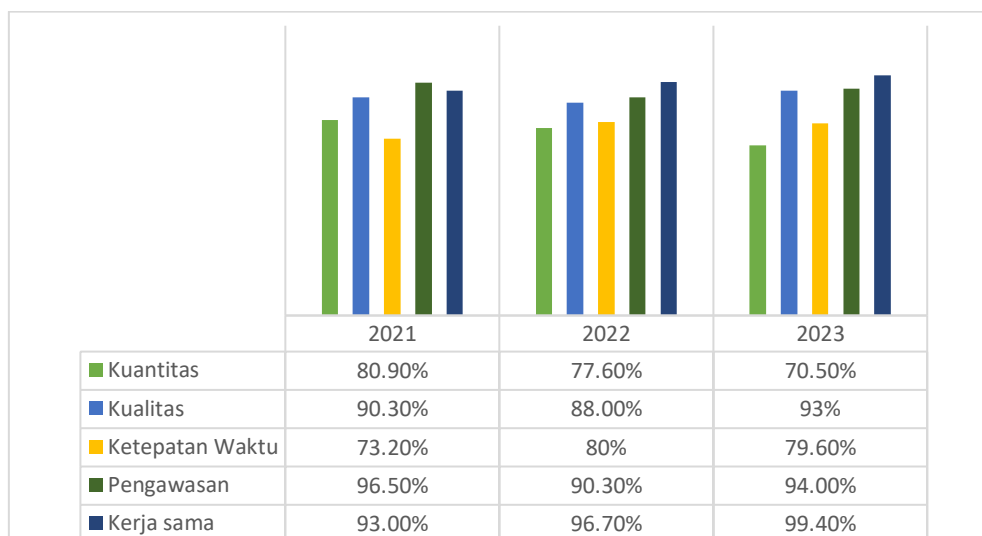
Tabel 1.2
Data *Punishment* Karyawan PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat Tahun 2021-2023

Jenis <i>Punishment</i>	Tahun		
	2021	2022	2023
Teguran Lisan	10,5%	19,7%	27,3%
Surat Peringatan	7,2%	5,9%	2,5%
Penurunan Gaji	9,5%	5,2%	3,8%
Penundaan Kenaikan Pangkat	3,6%	1,7%	1%
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	5,6%	3%	1,8%

Sumber : PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat, 2024

Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan persentase teguran lisan yang diberikan terhadap karyawan selama tahun 2021 hingga 2023 terus mengalami peningkatan. Teguran lisan yang diberikan pada tahun 2021 sebanyak 10,5%, lalu pada tahun 2022 meningkat sebanyak 19,7%, dan pada tahun 2023 kembali meningkat sebanyak 27,3%. Namun, pemberian *punishment* lainnya untuk pelanggaran kategori sedang dan berat terus menunjukkan persentase penurunan sejak tahun 2021 hingga 2023.

Hal tersebut mengindikasikan adanya perubahan perilaku karyawan setelah menerima *punishment* berupa teguran lisan untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengurangi kesalahan dalam bekerja. Bey & Indrawati (2019:38) berpendapat bahwa karyawan yang mendapatkan *punishment* dari kesalahannya, cenderung akan melakukan evaluasi dan berupaya memperbaikinya sehingga dapat menjadi lebih baik. Pernyataan ini juga didukung oleh hasil penelitian Marlina dkk (2021:42) yang menyebutkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun data kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat pada tahun 2021-2023 dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat
Tahun 2021-2023

Pada gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja terdapat penurunan bertahap dari 80,9% pada tahun 2021 menjadi 77,6% di tahun 2022 dan terus turun hingga 70,5% pada tahun 2023. Sementara itu, pada indikator kualitas menunjukkan adanya peningkatan, dari 90,3% pada tahun 2021 menjadi 93% pada tahun 2023.

Ketepatan waktu meningkat dari 73,2% pada tahun 2021 menjadi 80% pada tahun 2022, namun sedikit menurun menjadi 79,6% pada tahun 2023. Pengawasan mengalami penurunan dari 96,5% pada tahun 2021 menjadi 90,3% pada tahun 2022, kemudian meningkat lagi menjadi 94% pada tahun 2023. Dan pada indikator kerja sama secara konsisten mengalami peningkatan dari 93% pada tahun 2021 menjadi 99,4% pada tahun 2023, yang merupakan peningkatan tertinggi di antara semua aspek. Secara keseluruhan, kualitas, pengawasan, dan kolaborasi menunjukkan tren positif, sementara kuantitas terus menurun dan ketepatan waktu mengalami fluktuasi.

Reward dan *punishment* memainkan peran penting dalam memotivasi kinerja karyawan karena keduanya berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan menumbuhkan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas.

II. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2018) “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, baik melalui pengisian kuesioner, observasi, atau pengolahan data sekunder”. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif dan dapat diandalkan. Nasution (2017) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berorientasi pada pengumpulan data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto,S, 2019:173). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang karyawan PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto,S, 2019:174). Dalam penelitian ini cara pengambilan sampel dengan metode purposive sampling sebagian dari sampel yaitu karyawan yang berposisi sebagai operator sewing, pola sampel dan *finishing*

untuk dijadikan sampel, dengan hal ini peneliti mengambil sampel berjumlah 51 orang atau seluruh karyawan.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian studi pustaka dan penyebaran angket atau kuisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat apakah variabel dependen dapat diantisipasi oleh faktor bebas, untuk menentukan besar kecilnya variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang akan berubah dengan asumsi nilai variabel otonom terkendali, berubah atau hilang, naik atau turun. Hasil uji regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.890	2.367	2.911	.005
	Reward	.845	.074	.852	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 27, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 6,890 + 0,845X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 6,890 menyatakan bahwa tanpa *Reward* (X1) maka Kinerja Karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 6,890 atau jika nilai *Reward* nya = 0.
- Variabel *Reward* (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,845. Hal ini berarti bahwa terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel *Reward*, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,845.

Tabel 1.4
Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.135	4.442		4.083	<,001
	Punishment	.450	.134	.431	3.347	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 27, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 18,135 + 0,450X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- nilai konstanta persamaan di atas sebesar 18,135 menyatakan bahwa tanpa *Punishment* (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 18,135 atau jika nilai *Punishment* nya = 0.
- Variabel *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,450. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan semua variabel *Punishment* maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,450.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:277), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.665	2.859		.932	.356
	Reward	.789	.075	.795	10.588	<,001
	Punishment	.189	.078	.181	2.410	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 27, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,665 + 0,789X_1 + 0,189X_2$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,665 artinya jika variabel *Reward* dan *Punishment* tidak ada, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 2,665.
- Nilai regresi 0,789 artinya apabila variabel *Reward* bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 0,789 satuan, dengan asumsi variabel *Punishment* dalam keadaan tetap.
- Nilai regresi 0,189 artinya apabila variabel *Punishment* meningkat sebesar satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,189 satuan, dengan asumsi variabel *Reward* dalam keadaan tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan ttabel. Adapun ketentuan mencari nilai ttabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 51 - 2 = 49$ dilihat dari distribusi nilai ttabel maka nilainya yaitu 2,010. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak H_a diterima

Jika nilai signifikansi yang dihasilkan ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian thitung menggunakan SPSS 27.

Hasil uji hipotesis parsial *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.6
Uji t Parsial *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.890	2.367		2.911	.005
	Reward	.845	.074	.852	11.407	<.,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 27, tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 11,407 > t_{tabel} 2,010$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_{01} ditolak H_{a1} diterima menandakan bahwa **terdapat pengaruh reward** terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat.

Hasil uji hipotesis parsial *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.7
Uji t Parsial *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.135	4.442	4.083	<,001
	Punishment	.450	.134	.431	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 27, tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 3,347 > t_{tabel} 2,010$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima menandakan bahwa **terdapat pengaruh punishment** terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat.

2. Uji f (Uji Hipotesis Simultan)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan arti 5% (0,05). Syaratnya yaitu :

- H_{03} diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- H_{03} ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(51-2-1) = 48$, jadi $F_{tabel} = 3,190$ kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $<0,05$.

Hasil uji F simultan *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.8
Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4588.211	2	2294.106	74.355	<,001 ^b
	Residual	1480.965	48	30.853		
	Total	6069.176	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 27, tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.8 diperoleh nilai $F_{hitung} 74,355 > F_{tabel} 3,190$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan **terdapat pengaruh** *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat.

IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 6,890 + 0,845X$. Nilai korelasi sebesar 0,852 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,726. Nilai $t_{hitung} 11,407 > t_{tabel} 2,010$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak H_{a1} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat.

Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,135 + 0,450X$. Nilai korelasi sebesar 0,432 (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,186. Nilai $t_{hitung} 3,347 > t_{tabel} 2,010$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak H_{a2} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat.

Secara simultan terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 2,665 + 0,789X_1 + 0,189X_2$. Nilai korelasi 0,869 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,756. Nilai $F_{hitung} 74,355 > F_{tabel} 3,190$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Mandiri Cemerlang Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Fahmi Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: alfabeta
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (4 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Bey, M. T., & Indrawati, N. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang), 2 (3), 669-677.
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji. ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 5(2), 81-94.
- Lamin, (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru, Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review). 12 (2), 162-166.
- Lavena, I., & Lo, S. J. (2020). *The effect of leadership behaviour and reward system on the employee performance mediated by organizational citizenship behaviour of pt Danpac Pharma*. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 493-513.
- Marlina, L., Setyoningrum, N. G., Mulyani, Y. S., Permana, T. E., & Sumarni, R. (2021). *Improving employees working discipline with punishment, reward, and implementation of standard operational procedures*. *Perwira International Journal of Economics & Business*, 1(1), 37-43.
- Nasution, N. (2017). Eksistensi M-Radio Terhadap Perkembangan Teknologi Komunikasi dan Informasi. Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi, 1(2), 174-183.
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(4).
- 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), 173-183.