



Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat

Sindi Vartika Sari¹, Agus Sutarjo², Dina Adawiyah³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: vartikasari@sindi@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Sindi Vartika Sari

Abstract: *The purpose of this research is to determine the effect of reward and punishment on the performance of BPJS Employment West Sumatra Branch employees. Data collection methods use field research and literature. Using primary data obtained from the results of distributing questionnaires. A sample of 38 BPJS Employment West Sumatra Branch employees was used. Using multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination. Research using regression results and hypothesis testing shows. (1) Rewards influence the performance of BPJS Employment West Sumatra branch employees. (2) Punishment affects the performance of BPJS Employment West Sumatra branch employees. (3) Reward and Punishment together have a positive and significant effect on the performance of BPJS Employment West Sumatra branch employees. The contribution of reward and punishment to the performance of BPJS Employment West Sumatra branch employees is 39.4%, while the rest is influenced by other variables.*

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenakerjaan Cabang Sumatera Barat. Metode pengumpulan data menggunakan riset lapangan dan kepustakaan. Menggunakan data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. digunakan sampel sebanyak 38 pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Penelitian menggunakan Hasil regresi dan uji hipotesis menunjukkan. (1)*Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Sumatera Barat. (2)*Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Sumatera Barat. (3)*Reward* dan *Punishment* bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Sumatera barat. Besarnya kontribusi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Sumatera Barat adalah sebesar 39,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Reward, *Punishment*, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Saat ini peran manajemen pada sumber daya manusia di perusahaan mendapat banyak perhatian dari berbagai kalangan masyarakat. Era globalisasi yang semakin meningkat dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena setiap orang memiliki latar belakang, kedudukan, cara berpikir, karakteristik, kesukaan, dan banyak faktor lainnya. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer didapatkan bahwa beberapa pegawai menyetujui dengan penerapan *reward* dan *punishment* pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Dikarenakan *reward* pada pegawai akan menambah semangat. Jika kinerja pegawai buruk mereka akan menerima sanksi. Perusahaan memerlukan program reward dan punishment, sebab program ini salah satu hal yang penting dari berbagai macam program kerja perusahaan.

Seperti yang diketahui *reward* adalah kebutuhan pokok bagi pegawai dapat memotivasi kerja, penghargaan membuat karyawan merasa dianggap sebagai kelangsungan hidup perusahaan. Pemberian *reward* sangat penting bagi pegawai berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Dengan adanya *reward* pegawai akan merasa bahwa usaha yang dilakukan dapat dihargai oleh perusahaan. Hal ini akan memacu motivasi pegawai untuk berprestasi lebih baik. Pemberian *reward* berpengaruh pada kinerja pegawai. Berdasarkan data BPJS ketenagakerjaan cabang Sumatera Barat *reward* disajikan pada tabel berikut:

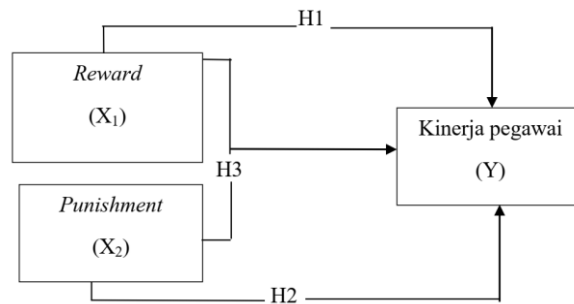
Tabel 1 Reward Yang Diberikan Perusahaan Kepada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat

No	Jenis Reward	Ya	%	Tidak	%
1	Upah	5	13,2	33	86,8%
2	Gaji	38	100	-	-
3	Insentif	28	73,7	10	26,3
4	Tunjangan	21	55,3	17	44,7
5	Penghargaan Interpersonal	7	18,4	31	81,6
6	Promosi	3	7,9	35	92,1

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 2022

Tabel 1 menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh oleh perusahaan kepada pegawai dan pemberian *reward* dapat meningkatkan perusahaan. Dalam pelaksanaan sanksi menimbulkan masalah dalam perusahaan. Pegawai menganggap sanksi menyebabkan kerugian dan tidak memacu kinerja pada pegawai. Mereka menganggap sanksi adalah suatu pemaksaan. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah *Reawrd* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat?. 2) Apakah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat? 3) Apakah *Reward* dan *Punishmen* berpengaruh secara sirmultan terhadap kinerja Pegawai BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual pada penelitian ini, dapat dilihat di bawah ini :



Gambar 1 :Kerangka Konseptual

Dari gambar 1. Diatas dirumuskan hipotesis yaitu:

- H1 Diduga *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.
- H2 `Diduga *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat..
- H3 `Diduga *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Metode pelnellitian melnggunakan kuantitatif yang dikumpulkan dari pelnellitian lapangan dan kelpustakaan. Pelnellitian ini melnggunakan telknik pelngumpulan data belrupa olbselrvasi, wawancara dan kuesioner dengan data kualitatif dan kuantitatif yang sumbelr data belrasal dari data primelr dan selkundelr. Populasi seluruh pegawai dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat sebanyak 38 orang.

Uji Instrumelnt pada pelnellitian ini melnggunakan uji validitas dan rellibilitas. Uji validitas yaitu melngeltahui valid atau tidaknya suatu pelrnyataan dapat dikeltahui dari nilai rhitung >rtabell. Seldangkan uji rellibilitas adalah untuk melngukur kelpelcayaan itelm pelrnyataan dengan meltolde $|Crolmbanch Alpha| > 0,60$ (Imam Ghozali, 2016). Seltellah uji validitas dan rellibilitas dilakukan uji asumsi klasik telrdiri dari uji nolrmalitas, multikollinielritas dan heltelrolskeldastisitas. Sellanjutnya melnggunakan meltoldel analisa data selpelrti analisa delskriptif, analisis relgrelsi linelar belrganda, uji kolelfisieln deltelrminasi. Sertal pelngujian hipoltelsis yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan). Pelngollahan data pada pelnellitian ini melnggunakan SPSS. 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober - November 2022 dengan jumlah sampel adalah 38 pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Sampel adalah karakteristik pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat yang diketahui dari hasil penelitian. Karakteristik responden dapat diketahui dari penelitian ini secara umum adalah: jenis kelamin, pendidikan dan usia.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk melihat pengaruh variabel x terhadap variabel y. Variabel bebas (x) dalam penelitian adalah *reward* dan *punishment*, sedangkan variabel terikat (y) adalah kinerja pegawai. Melihat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,466	7,127		,627	,535
Reward	,345	,164	,332	2,107	,042
Punishman	,631	,248	,401	2,542	,016

Sumber : lampiran hasil pengolahan data 2022

Bersumber pada tabel 2 persamaan regresi linear berganda dapat dilihat berikut ini: $Y = 4.466 + 0.345 X_1 + 0.631 X_2$

Berdasarkan tabel 2 dapat diinterpretasikan ke dalam beberapa kondisi berikut ini :

1. Konstanta sebanyak 4.466, yaitu tidak ada *reward* dan *punishment* ($X_1=X_2= 0$) nilai kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat adalah sebesar konstanta yaitu 4.466, satuan artinya besar nilai konstanta sudah ada sebesar 4.466 satuan.
2. Akan terjadi peningkatan pada kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat sejumlah 0.345, apabila *reward* ditingkatkan sebanyak 1 satuan. Artinya *reward* berdampak pada kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.
3. Akan terjadi peningkatan pada kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat sejumlah 0.631, apabila *punishment* ditingkatkan sebanyak 1 satuan. Artinya *punishment* berdampak pada kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

Hasil Koefisien Determinasi

Untuk melihat bagaimana kontribusi dampak variable bebas terhadap variable terikat digunakanlah koefisien determinasi. Tabel di bawah ini adalah besaran kontribusi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat pada tabel :

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653a	,427	,394	3,390

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Dari tabel 3 dengan nilai *Adjust R Square* sebanyak 0,394 merupakan nilai koefisien determinasi terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat adalah 39,4%. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t untuk mengamati dampak variabel *reward* dan *punishment* serta variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Berikut adalah tabel hasil uji t untuk melihat dampak *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,466	7,127		,627	,535
Reward	,345	,164	,332	2,107	,042
Punishment	,631	,248	,401	2,542	,016

Tabel 4 di atas, persamaan penelitian ini pada regresi linear dapat dilihat di bawah ini:

- a. Koefisien regresi *reward* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat, dimana t hitung 2.107 dengan nilai (sig=0,042<0,05). $df=38-2= 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.688, dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.107 > 1.688$. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.
 - b. Koefisien regresi *punishment* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat, dimana t hitung 2.542 dengan nilai (sig=0,016<0,05). $df=38-2= 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.688, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.542 > 1.688$. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.
- ### 2. Uji F

Uji F menunjukkan variabel independen dengan variabel dependen berpengaruh. Dapat diketahui nilai F hitung pada tabel Anova dengan adanya program SPSS V.26.00:

Tabel 5 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	299,242	2	149,621	13,016	,000b
Residual	402,337	35	11,495		
Total	701,579	37			

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Tabel 5 nilai F hitung 13,016 dan F tabel ditunjukkan dengan menerapkan formula ($df = n - k - 1$) $df= 38- 2 - 1= 35$ maka nilai F tabel adalah 2.485, dilihat F hitung > F tabel, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi reward terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat, dimana t hitung 2.107 dengan nilai (sig=0,042<0,05). $df=38 - 2 = 36$ t_{tabel} sebesar 1.688, dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.107 > 1.688$. *Reward* secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

Dengan adanya *reward*, pegawai akan semangat untuk melakukan perubahan dengan peningkatan prestasi kerja atau kinerja. *Reward* sebagai penghargaan untuk tercapainya prestasi pegawai dalam bentuk hadiah maupun materi Kadarisman(2017). Perpendapat bahwa *reward* menjadi suatu hal yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai berupa imbalan yang menerapkan nilai positif.

Penelitian ini serupa dengan yang dilakukan oleh Andy Pratama & Putri Handayani (2022) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda. Penelitian lain oleh Andy Pratama & Putri Handayani (2022) Adanya pengaruh reward terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi *punishment* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat, dimana t_{hitung} 2.542 dengan nilai ($sig=0,016 < 0,05$). $df = 38 - 2 = 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.688, dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.542 > 1.688$. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat

Punishment diberikan ketika sebuah sikap pada pegawai yang tidak diharapkan terjadi atau dilakukan sehingga memberikan respon sebuah tingkah laku. Perusahaan membuat regulasi dan hukum yang berfungsi sebagai pengukur agar kinerja pegawai dapat berjalan sesuai dengan kebijakan yang ada. Akan terjadi konflik antar organisasi atau pegawai apabila regulasi dan hukum yang ada di dalam organisasi tersebut tidak dijalankan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Andy Pratama & Putri Handayani (2022) hasil penelitian ditemukan pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji F yang telah dibahas sebelumnya nilai F hitung 13,016 dan F tabel ditunjukkan pada menerapkan formula ($df = n - k - 1$) $df = 38 - 2 - 1 = 35$. F tabel adalah 2.485, dan F hitung $>$ F tabel, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

Standar yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada Pegawai harus dijalankan Kinerja pegawai yang sesuai dengan *job description*. Kinerja setiap individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat diklasifikasikan dalam tiga kategori sebagai berikut: kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Penelitian oleh Andy Pratama & Putri Handayani (2022) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke.

KESIMPULAN

1. Koefisien regresi *reward* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat, dimana t_{hitung} 2.107 dengan nilai ($sig = 0,042 < 0,05$). Dengan $df = 38$

- 2 = 36 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.688, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.107 > 1.688$. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.
2. Koefisien regresi *punishment* terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat, dimana t_{hitung} 2.542 dan nilai ($\text{sig} = 0,016 < 0,05$). Dengan $df = 38 - 2 = 36$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.688, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2.542 > 1.688$. Maka *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat
 3. Berdasarkan tabel uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung 13,016 dan F tabel dilihat dengan menerapkan formula ($df = n - k - 1$) $df = 38 - 2 - 1 = 35$ maka nilai F tabel adalah 2.485, maka dapat dilihat $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). *Reward* dan *punishment* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

REFERENSI

- Aggito, Albi & Johan Setiawan. (2018). Metode Penelitian Kualitatif. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Agussalim Manguluang, 2016. Metodologi Penelitian. Ekasakti Press, Padang.
- Amri. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo. *Jurnal Of Economic Management and accounting*, 2(2).
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, 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>.
- Anggriawan, Koko Happy, Hamid, Djamhur, & Mukzam. 2015. Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan CV suka alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 28. No. 1. November 2015. Fakultas ilmu administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Arifin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare .3(1),ISSN. 2721 4907.
- Arsyad, Armaekayanti. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. PLN. 45–54.
- Dedhitama, Y. (2015). Pengaruh Reward Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan di Pabrik Gula Madukismo),3(3).
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatra Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN: 2086-5031, 1-14.
- Efendy, R., Sjahrudin J., & Gani, M, (2017). Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya. E-1; Issn:2442-4536. *Jurnal Pro Bisnis*. Vol. 9(2), 1-15.
- Fleeson, W. et al. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Journal of Personality and Social Psychology*. Doi: 10.1111/j.1469-7610.2010.02280. x.
- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabunga Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Productivity*,3(3), 1–6.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Imaniyah, K. Firdaus, M, & Agung, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa. 5(1), 37-45.

- Irawanti, Arik. 2016. Pengaruh Pemberian Reward dan punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara). Skripsi Pada jurusan Ilmu Ekonomi Islam Negeri Walisongo Semarang. Semarang.
- Kadir, M.A.H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi* 19 (1): 63-74.
- Kevin Tangkuman, et all. 2015. Penelitian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol.3, No 2, Juni 2015. ISSN 2303-1174.
- Kusuma, M. Luturlean, B, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. XX, Edisi 2. p-ISSN. 1410-9263. e-ISSN. 2654-6205.
- Nidhomi, M, Q, & Hermawan, A, A. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Oleh Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai. 9(1), 36-42. e-ISSN. 2550-0813. p-ISSN. 2541-657X.
- Ramdhani, M. Samsudin, A.& Mulia, F. (2022). Implementasi Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. 4(1), p-ISSN. 2656-8918. e-ISSN. 2684-8317.
- Satria, Y. Saroh, S, & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. 11(1), 313-319. ISSN. 2302-7150.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amarung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan akuntansi*, 5(2).
- Sugianto, A. Firdaus, M, A. Rinda, R, T.& Maulana H. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Astra Otoparts, Tbk. *Divisi Adiwira Plastic*. 4(4), 493-500.
- Suparmi, Vicky Septiawan. 2019. Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* Vol. 8. No.1. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 540. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13394>.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). 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*, 1–30. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>.
- Purnama, Ade Vici. 2015. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Persero DAOP 8 Surabaya. Surabaya.
- Wibisono, H. (2022). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 28–33. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v3i3.71>.
- 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>.
- Wijayanti, W. S., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.