

## **Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta**

Irwan R. Osman<sup>1</sup>, Thomas Daniyal Rachman<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I<sup>2</sup>

Email : [irwanramliosman@gmail.com](mailto:irwanramliosman@gmail.com)<sup>1</sup> , [thomasdoank11@gmail.com](mailto:thomasdoank11@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta. Penelitian ini dilakukan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner pada 136 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta dan Area Senen. Analisis pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode structural equation modeling (SEM) untuk mengetahui hubungan variabel yang diteliti menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai nilai Original Sample 0,196, kemudian T-statistik dengan nilai 2,497, dari hasil tersebut >1,96. Dan nilai P value 0,013 dan hasil tersebut <0,05, maka disimpulkan bahwa reward secara parsial merupakan variabel independen yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel punishment mempunyai nilai T-statistik dengan nilai 6,150, dari hasil tersebut > 1,96. Dan nilai P value 0,000 dan hasil tersebut < 0,05, maka disimpulkan bahwa punishment secara parsial merupakan variabel independen yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT. Pawnshop (Persero) Regional Office VIII Jakarta. This research used data collection methods by distributing questionnaires to 136 employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office VIII Jakarta and Senen Area. Analysis of data processing used in this study is using the structural equation modeling (SEM) method to determine the relationship of the variables studied using SmartPLS 3. The results of this study indicate that the reward variable has an Original Sample value of 0.196, then a T-statistic with a value of 2.497, from these results > 1.96. And the P value is 0.013 and the results are <0.05, so it is concluded that reward is partially an independent variable that has a positive and significant effect on employee performance, and the punishment variable has an T-statistic with a value of 6.150, from the results is > 1.96. And the P value is 0.000 and the result is <0.05, so it can be concluded that punishment is partially an independent variable that has a positive and significant effect on employee performance.

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

## 1. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia perusahaan mencakup atas semua karyawannya, mulai dari pekerja magang dengan peringkat terendah hingga eksekutif dengan peringkat tertinggi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM), sebagaimana didefinisikan oleh (Hasibuan, 2016:9), ialah studi tentang, atau pendekatan, mengkoordinasikan kontribusi berbagai pemangku kepentingan untuk mencapai satu tujuan. Memaksimalkan kinerja individu sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Bekerja keras dan menjaga sikap positif saat bekerja itulah yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang sukses (Kasmir, 2016:182). Solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa memberikan motivasi kerja yang akan menimbulkan rasa percaya diri karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja serta prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak Mengacu pada Matteson dalam (Koencoro et al., 2013:2) reward dibagi menjadi 2 jenis ialah: reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Reward Ekstrinsik terdiri dari: penghargaan finansial yakni gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yakni penghargaan interpersonal serta promosi. Reward Intrinsik terdiri dari: Penyelesaian, Pencapaian, dan Otonomi.

Apabila karyawan yang melanggar aturan dalam organisasi ataupun kinerja yang diberikan kurang maksimal harus diberikan hukuman (punishment) yang sesuai. punishment yaitu hukuman yang bertujuan memperbaiki karyawan maupun pegawai pelanggar, menjaga peraturan yang berlaku serta memberikan pelajaran kepada pelanggar pada Mangkunegara dikutip oleh (Kawulur et al., 2018:70).

Berdasarkan penjelasan tersebut, Peneliti tertarik untuk melakukan riset pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta dan mendapatkan data bahwa Reward yang diberikan oleh PT. Pegadaian kurang sesuai dengan harapan karyawan yaitu hanya ada bonus/insentif tahunan dan tidak adanya bonus/insentif bulanan ataupun khusus. Oleh karena itu terdapat karyawan yang merasa kurang dihargai sehingga kinerja karyawan belum maksimal karena belum mencapai bobot KPI tertinggi dan terdapat pula adanya

penurunan kinerja dan tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawan sehingga mengakibatkan adanya punishment.

Melalui penelitian ini, penulis bertujuan untuk mendalami pentingnya reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Kanwil VIII Jakarta.

### B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut, yaitu :

1. Kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan belum mencapai bobot KPI tertinggi pada skala pengukuran yang telah ditetapkan.
2. Reward yang diterima harus sesuai dengan harapan karyawan supaya tidak terjadi penurunan dalam kinerja karyawan.
3. Bonus dan Insentif yang diberikan kurang sesuai apa yang diharapkan karyawan, seharusnya bonus dan insentif dapat dilakukan setiap bulan dari perusahaan.
4. Kurangnya pemberian reward dapat menyebabkan tindakan indisipliner yang mengakibatkan karyawan mendapatkan punishment.
5. Masih terjadi hukuman ringan, sedang, dan berat karena terdapat karyawan yang melanggar peraturan organisasi.
6. Tingginya tingkat pelanggaran karyawan dikhawatirkan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.
7. Kurangnya pemahaman karyawan tentang peraturan organisasi dapat menyebabkan punishment terhadap karyawan.

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta dan Area Senen.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah yang dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta?

2. Apakah pemberian punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta?

### E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta.

## 2. LANDASAN TEORI

### A. Landasan Teori

#### Kinerja

Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh (Robbins & Coulter, 2016:260), ialah hasil yang dicapai seseorang sehubungan dengan persyaratan pekerjaan tertentu.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan memakai indikator kinerja, seperti yang dijelaskan oleh (Robbins & Coulter, 2016:260). Berikut ialah beberapa metrik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja staf: kualitas (keunggulan tugas didasarkan pada bakat pekerja), Kuantitas ("unit" atau "siklus aktivitas yang diselesaikan"), Ketepatan waktu (tugas diselesaikan tepat waktu), Penggunaan sumber daya organisasi (waktu, uang, dan teknologi), Tanggung jawab karyawan dan kemauan untuk terlibat dengan organisasi.

#### Reward

(Ansory & Indrasari, 2018:307) mengatakan bahwa, Reward ialah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan serta perilaku seseorang supaya dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yg di bebaskan dan pada akhirnya target maupun tujuan yg ingin di capai dapat terlaksana dengan baik.

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018:310), Indikator Reward dibagi menjadi 2 yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik.

Adapun penghargaan ekstrinsik diantaranya adalah Gaji, Insentif, bonus, Tunjangan, Penghargaan Formal dari Pimpinan, Pujian dan Promosi Jabatan.

Adapun penghargaan intrinsik diantaranya adalah : Pencapaian Prestasi, Otonomi, Pertumbuhan pribadi.

### Punishment

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018:320), Punishment merupakan sanksi atau hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi karena ketidakmampuannya melaksanakan pekerjaan maupun perilaku tidak baik dan indisipliner yang fungsinya untuk memelihara kedisiplinan dan memperbaiki sikap individu karyawan.

Menurut Purwanto dalam (Ansory & Indrasari, 2018:321), mengatakan indikator punishment sebagai berikut, yaitu:

1. Punishment Preventif (pencegahan) yaitu seperti Tata Tertib, Anjuran dan Perintah, Larangan, Paksaan, Disiplin
2. Punishment represif yaitu seperti Pemberitahuan, Teguran, Peringatan, dan Hukuman.

### B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh reward terhadap kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta.
2. Terdapat pengaruh punishment terhadap kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta.

## 3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah jenis metode penelitian yang menggambarkan suatu objek dan subjek yang sedang diteliti dengan apa adanya tanpa melakukan rekayasa.

Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan teknik statistik. Metode kuantitatif ini merupakan data yang dinyatakan kedalam bentuk angka atau numerik, data tersebut dapat berupa angka atau skor serta umumnya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor maupun pertanyaan yang diberi bobot.

Untuk menghitung data kuantitatif perlu sumber data primer dalam penelitian ini, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada

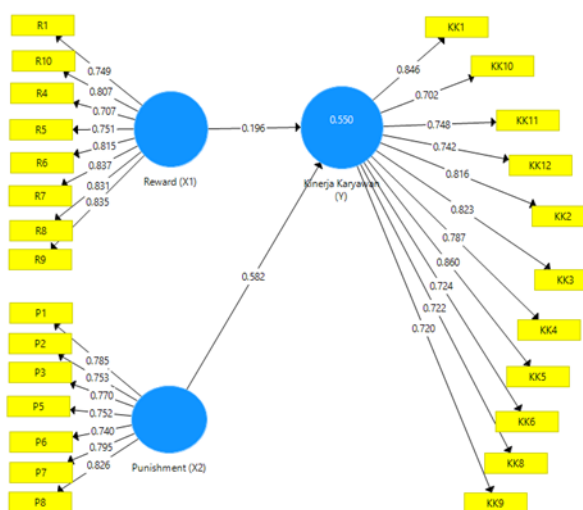
seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta dan Area Senen sebagai sampel dari seluruh populasi PT. Pegadaian. Menurut (Sugiyono, 2017:215) populasi artinya wilayah generalisasi yg terdiri atas obyek atau subyek yg memiliki kualitas dan karakteristik eksklusif yg ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta dan Area Senen yang berjumlah kurang lebih 206 Karyawan.

Sample penelitian ini ditentukan dengan teknik Proporsional random sampling dengan menghitung sampel menurut rumus slovin, dalam penelitian ini toleransi dinyatakan dalam presentase sebesar 5% dengan jumlah sampel sebanyak 136 responden dari 206 karyawan (setelah dibulatkan).

Sumber data primer berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta dan Area Senen yang berjumlah 136 responden. Pertanyaan diukur dengan skala likert. Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.

#### 4. HASIL PENELITIAN

##### A. Evaluasi Outer Model



Sumber : Olah data SmartPLS 3

Gambar 1 Hasil Outer Loading

#### 1. Uji Validitas Convergent

Tabel 1  
Uji Validitas – Outer Loading  
Setelah dihitung ulang

	Reward (X1)	Punishment (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
R1	0,749		
R4	0,707		
R5	0,751		
R6	0,815		
R7	0,837		
R8	0,831		
R9	0,835		
R10	0,807		
P1		0,785	
P2		0,753	
P3		0,770	
P5		0,752	
P6		0,740	
P7		0,795	
P8		0,826	
KK1			0,846
KK2			0,816
KK3			0,823
KK4			0,787
KK5			0,860
KK6			0,724
KK8			0,722
KK9			0,720
KK10			0,702
KK11			0,748
KK12			0,742

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Berdasarkan hasil kalkulasi outer loading pada tabel 1 nilai indikator yang dihasilkan oleh konstruk reward sudah > 0,7 yaitu R1=0,749, R4=0,707, R5=0,751, R6=0,815, R7=0,837, R8=0,831, R9=0,835, R10=0,807, selanjutnya dari konstruk punishment sudah > 0.7 yaitu P1=0,785, P2=0,753, P3=0,770, P5=0,752, P6=0,740, P7=0,795, P8=0,826, selanjutnya konstruk kinerja karyawan sudah sebesar > 0,7 yaitu KK1=0,846, KK2=0,816, KK3=0,823, KK4=0,787, KK5=0,860, KK6=0,724, KK8=0,722, KK9=0,720, KK10=0,702, KK11=0,748, KK12=0,742. Seluruh indikator telah memenuhi nilai standar outer loading baik sebab semua indikator melebihi 0,7

dengan begitu dapat diartikan bahwa semua konstruk yaitu dapat diterima atau valid.

Tabel 2  
Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,598
Punishment (X2)	0,600
Reward (X1)	0,628

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,598, punishment (X2) sebanyak 0,600, dan reward (X1) sebanyak 0,628, seperti pada tabel 2. Mengingat temuan AVE tersebut, dapat disimpulkan bahwa ke 3 konstruksi variabel laten ialah baik ( $AVE > 0,5$ ).

### 1. Uji Validitas Discriminant

Tabel 3  
Fornell Larcker Criterion

	Kinerja Karyawan (Y)	Punishment (X2)	Reward (X1)
Kinerja Karyawan (Y)	0,774		
Punishment (X2)	0,730	0,775	
Reward (X1)	0,636	0,756	0,793

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan uji dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Cara mengevaluasinya yaitu berdasarkan dari korelasi antar variabel dengan nilai tidak boleh lebih kecil dari bawah dan samping kirinya, Chin dalam (Ghozali & Latan, 2015:74).

Setelah dilakukan uji fornell larcker, maka dilanjutkan dengan uji Cross Loading, Uji Cross Loading untuk setiap variabel harus melebihi 0,7 menurut Chin dalam (Ghozali & Latan, 2015:74). Hasil penghitungan cross

loading yang telah di hitung yaitu sebagai berikut :

Tabel 4  
Cross Loading

	Kinerja Karyawan (Y)	Punishment (X2)	Reward (X1)
KK1	0,846	0,655	0,591
KK10	0,702	0,548	0,400
KK11	0,748	0,506	0,447
KK12	0,742	0,569	0,442
KK2	0,816	0,595	0,569
KK3	0,823	0,602	0,567
KK4	0,787	0,554	0,523
KK5	0,860	0,626	0,548
KK6	0,724	0,457	0,341
KK8	0,722	0,522	0,507
KK9	0,720	0,541	0,412
P1	0,613	0,785	0,528
P2	0,598	0,753	0,691
P3	0,586	0,770	0,546
P5	0,543	0,752	0,598
P6	0,470	0,740	0,570
P7	0,556	0,795	0,581
P8	0,573	0,826	0,586
R1	0,537	0,575	0,749
R10	0,564	0,610	0,807
R4	0,487	0,545	0,707
R5	0,501	0,656	0,751
R6	0,489	0,591	0,815
R7	0,481	0,619	0,837
R8	0,468	0,588	0,831
R9	0,480	0,594	0,835

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Hasil cross loading pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikator lebih tinggi daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya, dan semua variabel menghasilkan cross loading melebihi 0,7. Dengan demikian, indikator pada blok indikator konstruk lebih unggul dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya, hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk variabel laten memiliki validitas diskriminan yang kuat.

### 3. Uji Reabilitas

Tabel 5  
Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,942
Punishment (X2)	0,889	0,913
Reward (X1)	0,915	0,931

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Uji reliabilitas alpha Cronbach dan reliabilitas komposit dalam riset ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat diandalkan (alpha Y Cronbach = 0,932, dan reliabilitas komposit Y = 0,942), membenarkan temuan dari tabel di atas. Reliabilitas komposit untuk variabel Punishment (X2) ialah 0,913, dan cronbach's alpha untuk variabel ini ialah 0,889. Akhirnya, alpha Cronbach untuk variabel Reward (X1) ialah 0,915, dan reliabilitas komposit ialah 0,931. Itu aman, dapat diandalkan, dan bebas dari masalah pada setiap variabel.

#### B. Evaluasi Inner Model

##### 1. R Square

Tabel 6  
R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,550	0,543

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Dari tabel 6 memiliki hasil 0,550 R-Square jalur sederhana dan hasil 0,543 sebagai jalur endogen (yang memiliki banyak jalur) dengan perhitungan standar yaitu 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), dan 0,75 (kuat) menurut Chin dalam (Ghozali & Latan, 2015:81), R-Square rute sederhana pada Tabel 6 ialah 0,550, sedangkan R-Square dari jalur endogen ialah 0,543 (yang berisi beberapa jalur). Temuan menunjukkan dampak sederhana, dengan R-Square 0,550 yang berarti 55% dari

pengamatan yang sama untuk variabel Kinerja Karyawan. Sisanya 45% dijelaskan oleh faktor selain kinerja yaitu penghargaan dan hukuman.

##### 2. F Square

Tabel 7  
F-Square

	Kinerja Karyawan (Y)	Punishment (X2)	Reward (X1)
Kinerja Karyawan (Y)			
Punishment (X2)	0,323		
Reward (X1)	0,037		

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Pada F-SQUARE Ukuran efek terbagi menjadi 3 (tiga) Batasan ukur, yaitu 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar) menurut Chin dalam (Ghozali & Latan, 2015:81). Hasil dari tabel 7 F-Square adalah Reward (X1) dengan nilai 0,037 yang berarti konstruksinya berpengaruh kecil dan Punishment (X2) dengan nilai 0,323 yang berarti konstruksinya berpengaruh sedang.

##### 3. Q Square

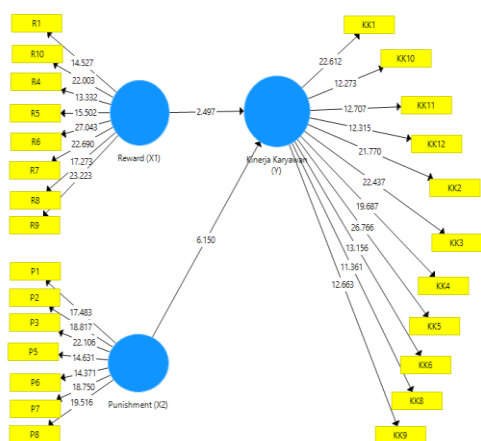
Tabel 8  
Q-Square

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan (Y)	1496,000	1024,938	0,315
Punishment (X2)	952,000	952,000	
Reward (X1)	1088,000	1088,000	

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Apabila nilai Q square 0,35 (sangat kuat), 0,15 dikatakan (moderat) 0,02 (lemah), Chin dalam (Ghozali & Latan, 2015:81). Pada tabel 8 terlihat nilai Nilai Q-squared ialah 0,315, lebih dari 0,15. Oleh karena itu, variabel kinerja karyawan dikatakan sedang.

### C. UJI HIPOTESIS



Sumber : Olah data SmartPLS 3

Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Tabel 9  
Hipotesis Testing

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistics ( O/STD EV )	P Values
Reward (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,196	0,079	2,497	0,013
Punishment (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,582	0,095	6,150	0,000

Sumber : Olah data SmartPLS 3

Tabel 9 menunjukkan hasil pengujian hipotesis bahwa :

1. Variabel Reward (X1) Pengujian Hipotesis 1 menghasilkan dampak reward yang positif dan signifikan dengan nilai Original Sample sebanyak 0,196, T-statistic menghasilkan sebanyak 2,497 lebih dari 1,96. Dan hasil P-values signifikan karena kurang dari 0,05 (P = 0,013), maka H1 Diterima. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sumarjati, 2021) yang hasil penelitiannya juga

menunjukkan bahwa reward merupakan variabel independen yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Punishment (X2) Pengujian Hipotesis 2 menghasilkan dampak punishment yang positif dan signifikan dengan nilai Original Sample sebanyak 0,582, T-statistic menghasilkan sebanyak 6,150 lebih dari 1,96. Dan hasil P-values signifikan karena kurang dari 0,05 (P = 0,000), maka H2 Diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan (Lisdayanti, 2023) yang hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa punishment merupakan variabel independen yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapatnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada pt pegadaian (persero) kanwil viii jakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa Pemberian Reward pada karyawan yang berprestasi akan menambah kualitas kerja serta semangat karyawan tersebut dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal, karena karyawan akan merasa lebih dihargai atas apa yang mereka telah lakukan untuk perusahaan baik secara waktu, loyalitas, tenaga, maupun pikiran.
2. Variabel Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa penerapan punishment atau hukuman diberikan kepada karyawan yang terbukti bersalah dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karena dengan adanya penerapan ini, karyawan tidak akan melakukan hal-hal yang dianggap melanggar maupun merugikan perusahaan, jadi karyawan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya agar tidak mendapatkan Punishment dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia Pustaka.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok.
- Kawulur, T. k., Pio, R. J., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT.Colombia Perdana Cabang Manado. *JURNAL ADMNISTRASI BISNIS*, 6, 68–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Koencoro, G. D., Musadieg, M. A., & Susilo, H. (2013). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA (Survey Pada Karyawan PT.INKA (Persero) Madiun. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Lidayanti. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara. . *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6 (1), 199–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3603>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13*. Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sumarjati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>