

## Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang)

Nur Fadilah Lestari<sup>1</sup>, Asep Muslihat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: <sup>1</sup>2110631020124@student.unsika.ac.id, <sup>2</sup>asep.muslihat@staff.unsika.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
21-07-2023	08-08-2023	31-08-2023

**Abstrak** - Setiap perusahaan pasti berusaha agar target produksinya selalu tercapai. Untuk itu diperlukan hal-hal yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Memotivasi kerja karyawan tujuannya adalah agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai target. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif serta cara pengumpulan datanya adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan di daerah Cikarang, Bekasi Jawa Barat. Pengujian dalam penelitian ini adalah uji pengaruh parsial dan pengaruh simultan antara variabel *reward* (X1), *punishment* (X2) terhadap motivasi (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara *reward* terhadap motivasi kerja dan *punishment* terhadap motivasi kerja, serta terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan, yaitu variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk selalu mengelola sumber daya manusianya dengan meningkatkan motivasi para karyawan agar selalu produktif menyelesaikan target perusahaan.

**Kata Kunci:** Motivasi, *Punishment*, *Reward*.

**Abstract** - Every company must try to achieve its production targets. For that we need things that can maintain and improve the quality of human resources in the company to give employee motivation. Motivating the work of employees the goal is so that employees can complete their work according to the target. The purpose of this research is to find out whether there is an influence between reward and punishment on employee motivation. The research method used is the quantitative method and the method of data collection is by distributing questionnaires to employees in the Cikarang area, Bekasi, West Java. The test in this study is the partial effect test and the simultaneous influence between the reward (X1) and punishment (X2) variables on motivation (Y). The results of the study show that there is a positive and significant partial effect between rewards on work motivation and punishment on work motivation, and there is a positive and significant simultaneous effect, namely the reward and punishment variables jointly affect the work motivation of employees. Therefore, it is important for companies to always manage their human resources by increasing the motivation of employees so that they are always productive in completing company targets.

**Keywords:** Motivation Work, *Punishment*, *Reward*.

### PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam proses produksi merupakan tujuan setiap perusahaan. Perusahaan sangat bersaing secara ketat dalam bisnisnya, mau tidak mau perusahaan tersebut harus mampu dalam memenuhi target produksi perusahaan. Dalam menjalankan proses operasional produksi, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Karyawan termasuk sumber daya manusia yang tentunya sangatlah penting bagi perusahaan dalam menjalankan proses produksinya. Sumber daya manusia ini tentu haruslah di perhatikan dengan baik agar kinerja para pekerja bisa optimal dalam berkontribusi menjalankan segala kegiatan produksi di perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola

perusahaan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Dalam artikel Wirawan et al., 2018 menurut Hariandja (2002). Sumber daya manusia di perusahaan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan, jika sumber daya manusia suatu perusahaan baik, maka segala proses dan hasil produksi akan baik dan citra perusahaan akan baik. Sebaliknya jika sumber daya manusia suatu perusahaan buruk maka kegiatan produksi tidak optimal dan citra perusahaan pun kurang baik. Maka dari itu ini menjadi tugas pihak perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya agar kinerja para pekerja terus meningkat. Setiap karyawan pasti merasakan kejenuhan dalam bekerja, karena melakukan kegiatan yang sama secara terus menerus,

hal itu dapat menyebabkan turunnya semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja yang nantinya akan berdampak buruk bagi perusahaan karena kinerja karyawan menurun.

Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja tentunya perusahaan harus memberikan motivasi, yang dimana motivasi ini memberikan semangat kepada para pekerja untuk terus melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Sunyoto (2015:4), motivasi adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan tertentu dan berusaha mencapai keinginannya.” Menurut Fahmi (2013:107) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan”.

Maka dari itu sebaiknya perusahaan memiliki program – program guna memotivasi karyawannya contohnya dengan memberikan *reward* atau *punishment*. Pemberian *reward* dan *punishment* ini mampu meningkatkan motivasi kerja yang tentunya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya juga.

Dalam artikel Kentjana & Nainggolan, (2018) Menurut Pratheepkanth (2011) perusahaan diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan membuat mereka tetap termotivasi. Hal itu dilakukan antara lain dengan menerapkan sistem atau strategi tertentu yang menjamin keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan kontribusi yang diberikan dalam bentuk imbalan atau bonus tertentu. *Reward* dan *punishment* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka ia akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga memenuhi tujuan perusahaan yang tentunya berdampak pada profil perusahaan tersebut.

Menurut Sastrohadiwiryono (2009) dalam (Ismah et al., 2023), *reward* adalah imbalan prestasi yang dicapai karyawan yang diberikan oleh perusahaan, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan kontribusi tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sardiman (2011), *punishment* adalah suatu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi bila diberikan secara tepat dan bijaksana, sesuai dengan prinsip hukuman. Menurut Abu dan Supriyono (2013), hukuman adalah tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan dalam waktu singkat dan hati-hati.

Menurut penelitian (Pradnyani et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali” di dapatkan hasil bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. (2) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. (3) *Reward* dan *Punishment*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali.

Selanjutnya telah dilakukan penelitian (Ramadanita et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Glenmore Agung Nusantara”. Berdasarkan hasil penelitian, *reward* di kalangan PT terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Glenmore Agung Nusantara (Glenmore Agung Nusantara). Dari sini dapat disimpulkan: semakin tinggi apresiasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi kinerja karyawannya. Hal ini berdampak positif bagi perusahaan.

Dari penelitian (Kentjana & Nainggolan, 2018) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk)” Berdasarkan penelitian ini, *Reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BCA. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai BCA. *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BCA. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai BCA. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BCA. Motivasi tidak memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan karena *reward*, meskipun tidak dimediasi oleh motivasi, tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan oleh karena itu tidak memiliki pengaruh tidak langsung. Hal ini dikarenakan ada faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja keuangan selain komisi. Motivasi secara parsial memediasi (memediasi sebagian) pengaruh hukuman terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini muncul dari kemungkinan adanya variabel lain yang mempengaruhi pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai.

Cikarang termasuk daerah industri terbesar. Tetapi masih banyak perusahaan di Cikarang yang kurang dalam mengelola motivasi para karyawannya, sedangkan kegiatan produksi di perusahaan tentunya selalu ditarget, bahkan jika karyawan tidak dapat memenuhi target selama jam kerja normal, maka terkadang diadakan lembur atau longshift untuk mencapai target tersebut. Tetapi meskipun sering menargetkan pekerjaan karyawannya, perusahaan ini kurang dalam memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerjanya mencapai target. Seharusnya perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang bekerja dengan baik mencapai target, dan memberikan *punishment* kepada karyawan yang kerjanya kurang dan tidak memenuhi target. Oleh karena itu, peneliti ingin mengadakan penelitian mengenai pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* kepada para karyawan. Berdasarkan uraian diatas menjadi landasan untuk dilakukannya penelitian mengenai “Pengaruh *Reward* dan

*Punishment* terhadap Motivasi Kerja” dengan mengambil kasus karyawan di daerah Cikarang, Bekasi, Jawa Barat.

### 1. Pengertian *Reward*

Menurut Sastrohadiwiryo (2009) dalam (Ismah et al., 2023), *Reward* merupakan penghargaan atas prestasi yang dicapai perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja mengeluarkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

*Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada individu atau kelompok ketika mereka mendapatkan keuntungan di bidang tertentu. (Leman, 2000).

Dari pengertian menurut ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa *reward* merupakan penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang membantu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Umumnya perusahaan memberikan *reward* atau imbalan berbentuk uang.

Henri Simamora (2004) dalam (Mentang & Ekonomi, 2021) mendefinisikan *reward* sebagai insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Koencoro, Musadieg, & Susilo (2013) *reward* dibagi menjadi :

- 1) Penghargaan finansial berupa: gaji dan upah, tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan, bonus/insentif.
- 2) Penghargaan non finansial : Penghargaan interpersonal Atau penghargaan antar pribadi, seperti status dan pengakuan, promosi
- 3) Penyelesaian, Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan
- 4) Pencapaian, Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- 5) Otonomi, Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

### 2. Pengertian *Punishment*

Menurut Abu dan Supriyono (2013) dalam (Ismah et al., 2023), *Punishment* adalah tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Indikator yang digunakan Preventif dan Represif.

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang ditujukan untuk mengoreksi karyawan pelanggar, menegakkan peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. (Mangkunegara, 2000) dalam (Febrianti et al., 2014).

*Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang karena dia telah melakukan suatu perilaku negatif dan tujuan

pemberian *punishment* adalah untuk memberikan efek jera dan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Menurut Rivai dalam (Wirawan et al., 2018), jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis :
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
  - b. Teguran tertulis.
  - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis :
  - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
  - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
  - c. Penundaan kenaikan pangkat atau Promosi
- 3) Hukuman berat, dengan jenis :
  - a. Penurunan pangkat atau demosi.
  - b. Pembebasan dari jabatan.
  - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
  - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

### 3. Pengertian Motivasi

Dalam buku Pengantar Manajemen (R. Supomo, 2018) menurut Harold Koontz motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2003) dalam Ismah et al., (2023), Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan, seperti: Bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, menjaga loyalitas dan meningkatkan disiplin, dan mengurangi absensi karyawan, meningkatkan rekrutmen karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, dan juga meningkatkan kreativitas karyawan, kesejahteraan staf, tanggung jawab staf terhadap tugas mereka dan meningkatkan penggunaan alat dan bahan baku. Standarnya adalah keinginan, kebutuhan dan rasa aman. Abraham Maslow (R. Supomo, 2018) Pengertian motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.

Jadi Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang membuat seseorang itu menjadi semangat dalam melakukan suatu hal.

Tujuan dan Manfaat Motivasi menurut Dr. Sowatno (2001:147) dalam buku (R. Supomo, 2018) :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan

- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugas nya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena semua data yang diperoleh berbentuk angka dan akan diolah atau diuji menggunakan analisi regresi linear berganda serta menggunakan alat bantu analisis software SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik angket. Sugiyono dalam (Kurnia et al., 2022) menjelaskan bahwa angket ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/pernyataan tertulis pada responden mengacu pada variabel penelitian. Pengukuran data nya menggunakan skala likert 5 poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Jumlah populasi karyawan daerah Cikarang adalah 874.000 orang. Penentuan jumlah sampel ini menggunakan rumus slovin. Kuesioner disebar kepada para karyawan di daerah Cikarang sesuai jumlah sampel penelitian yang bisa mewakili populasi yaitu berjumlah 100 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y.

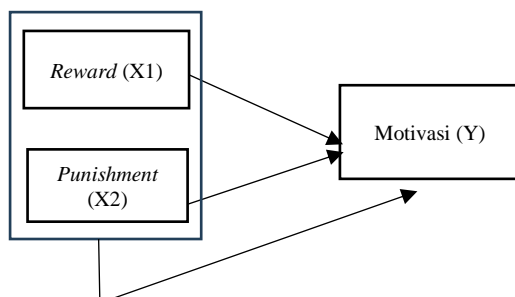
### Hipotesis Penelitian:

H1: Terdapat pengaruh *reward* (X1) terhadap motivasi (Y)

H2: Terdapat pengaruh *punishment* (X2) terhadap motivasi (Y)

H3: Terdapat pengaruh *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap motivasi (Y).

Adapun kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Selanjutnya data hasil kuesioner akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f untuk mengetahui seberapa besar *reward* dan *punishment* berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap motivasi.

## Uji Keabsahan Data

### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan pernyataan dalam kuesioner. Pengujian akan dilakukan dengan analisis metode korelasi menggunakan software SPSS V.25 for windows. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dalam penelitian ini telah diuji 30 sampel menggunakan analisis korelasi dan sebanyak 27 pertanyaan hasilnya valid.

### b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016), “menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur hasil jawaban kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini telah diuji 30 sampel dari 3 variabel yang telah diuji validitasnya yaitu variabel *reward* didapatkan hasil  $0,874 > 0,6$  maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan variabel *punishment*  $0,914 > 0,6$  maka *punishment* dikatakan reliabel, serta variabel motivasi  $0,906 > 0,6$ , maka ketiganya reliabel/ handal.

### Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Interpretasikan hasil uji normalitas dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Dari data yang diuji didapatkan hasil sig = 0,052 > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Menjelaskan kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian (dalam bentuk algoritma, Pseudocode atau lainnya), bagaimana untuk menguji dan akuisisi data. Deskripsi dari program penelitian harus didukung referensi, sehingga penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Ouput Uji t (Pengaruh Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,316	2,863		2,905	,005
Reward	,315	,063	,419	4,992	,000
Punishment	,187	,045	,347	4,137	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Uji menggunakan SPSS 25.0

Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel Coefficient, maka didapat:

#### Model Regresi

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,316 + 0,315X_1 + 0,187X_2 + e$$

#### Pengaruh Parsial (Uji t)

##### 1) Reward

Signifikansi = 0,00 < 0,05

t hitung = 4,992

t tabel = (0,05/2 : 100-2-1) = (0,025 ; 97) = 1.984

Jadi 4,992 > 1,984 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap *punishment*.

##### 2) Punishment

Signifikansi = 0,00 < 0,00

t hitung = 4,137

t tabel = (0,05/2 : 100-2-1) = (0,025;97) = 1.984

Jadi 4,137 > 1,984 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Maka dapat disimpulkan variabel *punishment* memiliki pengaruh terhadap motivasi.

#### Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 2. Ouput Uji F (Pengaruh Simultan)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	437,075	2	218,537	30,872	,000 <sup>b</sup>
Residual	686,635	97	7,079		
Total	1123,710	99			

a. Dependent Variable: Motivasi  
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Hasil Uji menggunakan SPSS 25.0

Signifikansi 0 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak

F hitung = 30,872

F table = F (k; n-k) = F (2 ; 100-2) = 2;98 = 3,089

Jadi 30,872 > 3,089 maka H<sub>0</sub> ditolak dan

H<sub>3</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variable *Reward* (X<sub>1</sub>) dan *Punishment* (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa *reward* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi(Y). Begitu juga dengan *punishment* (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap motivasi(Y), serta keduanya berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

Dengan hasil penelitian tersebut, peneliti berharap bisa bermanfaat untuk perusahaan dalam mengelola motivasi karyawannya. Karena *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan di daerah Cikarang. Maka dari itu semakin perusahaan memberikan apresiasi atau hukuman atas kinerja seorang karyawan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang akhirnya menyebabkan produktivitas karyawan meningkat dan target perusahaan akan selalu tercapai dan nantinya akan menciptakan citra yang baik untuk perusahaan.

## REFERENSI

- Aisyar Mata, M., Widhi Kurniawan, A., Ruma, Z., Imran Musa, C., & Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 855–866. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.654>
- Brown, D. R., Jackson, T. C. J., & Cavanagh, J. F. (2021). The *reward* positivity is sensitive to affective liking. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 1–10.
- BundaMulia, U., Michelle Putri Kentjana, N., & Nainggolan, P. (2018). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)*.
- Febrianti, S., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 12, Issue 1)*.

- Harlyanto, O. R., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT XYZ. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 3644–3656.
- Ismah, L., Hadi, S. P., Dewi, R. S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 12, Issue 1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Kentjana, N. M. P., & 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*.
- Khairani Harahap, D., Syahril Hasibuan, Ms., Rizka Nugraha Pratikna, M., Muh Ihsan Said Ahmad, M., Ni Nyoman Ari Novarini, Ms., Wilda Widiawati, M., Regi Sanjaya, M., Andi Sawe Rieszso, M., Noor Azida Batubara, Ms., Nurdiana, Ma., Suyanto, Ms., & Abdurrahim, Mk. (n.d.-a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(5), 596–605.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Mentang, S. X., & Ekonomi, F. (2021). JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya terhadap Kinerja. *JUIMA*, 22(1).
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Purwantono, I. (n.d.). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bakrie Telecom, Tbk).
- R. Supomo. (2018). *Pengantar Manajemen* (Lia M., Ed.; 2nd ed.). Yrama Widya.
- Rachelline Harlyanto, O., Ario Sumbogo, I., Bisnis, F., & Teknologi dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT XYZ* (Vol. 8, Issue 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.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2019). Komparasi Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja. *Management and Accounting Expose*, 2(2), 98–104.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- 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.