

Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adam Kurnia Abadi

Andi Muchammad Naufal Adam¹⁾, Tri Lestira Putri Warganegara²⁾

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung
email: andi.21011184@student.ubl.ac.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung
email: tira@ubl.ac.id

Abstract

Economic development and competing companies that increasingly require companies to develop Human Resources who are members of a company or organization. The provision of rewards and punishments in accordance with the behavior shown at work is one of the company's management efforts to get the best performance from its employees. All employees of PT. Adam Kurnia Abadi with a total of 50 employees involved in the study as respondents. The researcher proposed three hypotheses in this study and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS Version 24 Program. Rewarding has a significant influence on employee performance, while the punishment system does not have a significant influence on employee performance. However, the provision of rewards and punishment systems that are given at the same time can have a positive and meaningful influence on the performance of PT. Adam Kurnia Abadi. Therefore, the more appropriate the reward and punishment system that can be given by the management, the performance of PT. Adam Kurnia Abadi will increase.

Keywords: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

A. Latar Belakang Teoritis

Pesatnya perkembangan ekonomi dan kompetitor usaha yang semakin banyak, berdampak pada tuntutan bagi setiap perusahaan untuk selalu berkembang terutama pada perusahaan yang bergerak pada sektor yang serupa. Perusahaan diuntut untuk mengembangkan, memperoleh ataupun memperkuat kondisi seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah bergabung dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi untuk tetap dapat mengikuti perubahan pada lingkungan yang mungkin terjadi secara terus menerus. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting pada seluruh aktivitas dalam perusahaan, sehingga skema peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu disejajarkan kepentingannya dengan pengembangan peran lainnya dalam perusahaan.

Peran, pengelolaan dan pendayagunaan karyawan merupakan komponen utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada sebuah perusahaan, bertugas untuk memastikan setiap karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan dan semangat yang didapatkan dari setiap karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk keberhasilan dalam melaksanakan berbagai kegiatan operasional, dengan demikian skema Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan skema yang

menjadi faktor utama dalam sebuah perusahaan sehingga pembentukan skema ini menjadi upaya penting yang perlu untuk diterapkan dalam proses mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan dari suatu perusahaan ditentukan juga melalui kinerja dari karyawan yang ada di dalamnya. Suatu perusahaan diharapkan untuk mampu dalam membentuk, mempertahankan hingga mengembangkan Sumber Daya Manusia mulai dari hulu hingga ke hilir yang memiliki kualitas kerja yang baik atau berkinerja dengan baik. Kata "Kinerja" sendiri mengacu pada proses akhir dari karyawan setelah selesai menyelesaikan tugas ataupun tanggung jawab yang sudah ditentukan diawal pada tempat kerja mereka (Asnawi, 2019). Faktanya, perusahaan dapat menghadapi beberapa tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Tantangan tersebut datang dari beberapa faktor seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan hingga pemberian bonus (Putri & Warganegara, 2024).

Kinerja yang rendah dapat menghasilkan dampak yang bersifat negatif pada perusahaan, contohnya berupa kemalasan, prestasi kerja yang tidak menonjol dan tidak adanya karyawan yang disiplin. Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi, perusahaan dapat melakukan pemenuhan terhadap hal-hal apa

saja yang menjadi kebutuhan ataupun keinginan dari karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk dapat fokus dan berkonsentrasi pada beberapa persyaratan standar untuk dapat menerapkan konsep dan pendekatan sumber daya manusia (Putra & Damayanti, 2020). Satu upaya yang dapat diaplikasikan oleh manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab kerjanya adalah memberikan *reward* dan *punishment*. Pramesti et al. (2019) juga melakukan sebuah penelitian yang serupa dengan argumen diatas, dimana pemberian *reward* dan pemberian *punishment* dianggap mampu untuk memengaruhi kinerja dari karyawan pada sebuah perusahaan.

Pemberian penghargaan (*reward*) dan sistem hukuman (*punishment*) dapat menunjukkan upaya perusahaan dalam mempertahankan, meningkatkan kesejahteraan karyawan serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras (Suherti et al., 2022). *Reward* merujuk pada sebuah imbalan atau apresiasi yang dapat diberikan oleh perusahaan dalam rangka upaya untuk mengangkat motivasi, prestasi kerja, hingga kepuasan dalam bekerja pada karyawan agar mereka dapat mencapai hasil kerja yang optimal. *Reward* juga didefinisikan sebagai sebuah stimulus yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan (Narpati, 2019). Sedangkan, *punishment* atau hukuman akan diberikan ketika perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan tidak sesuai atau bahkan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Suparmi & Septiawan Vicy, 2019). *Punishment* yang diberikan dengan bijak dan sesuai dengan perilaku yang dilakukan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dapat menjadi cara untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan pada perusahaan tersebut.

PT. Adam Kurnia Abadi merupakan sebuah perusahaan swasta yang memiliki tiga Stasiun Bahan Bakar Umum (SPBU) Pertamina dengan 50 karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan, PT. Adam Kurnia Abadi memiliki beberapa karyawan yang tidak disiplin yang seringkali datang terlambat dan beberapa kali mendapat teguran hingga pemberhentian alokasi bahan bakar subsidi

yang dilayangkan oleh Pertamina akibat kelalaian dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan permasalahan tersebut, PT. Adam Kurnia Abadi menerapkan sistem pemberian *reward* berupa bonus insentif pada karyawan yang disiplin waktu dan pemberian *punishment* berupa surat peringatan, skors, hingga pemberhentian pada karyawan yang tidak disiplin ataupun lalai dalam melakukan penyaluran bahan bakar subsidi.

Berdasarkan pembahasan fenomena yang telah dijabarkan, tujuan yang diharapkan dalam penelitian berikut ialah untuk dapat mengetahui pengaruh dari pemberian *reward* dan sistem *punishment* yang telah diberikan dan diterapkan terhadap kinerja dan karyawan PT. Adam Kurnia Abadi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian diharapkan akan menjadi sumber informasi, acuan ataupun bahan pertimbangan bagi PT. Adam Kurnia Abadi dalam mengevaluasi dan meningkatkan pemberian *reward* serta sistem *punishment* yang sudah diterapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sejauh mana seseorang telah menjalankan strategi dari organisasi demi tercapainya tujuan spesifik dari organisasi yang berkaitan dengan peran individu tersebut. Almaududi et al., 2021 juga mengartikan kinerja sebagai sebuah hasil akhir dari proses penyelesaian tanggung jawab yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan dengan keahlian, pengalaman, waktu dan kesungguhan. Hasil yang didapatkan juga sesuai dengan standar serta kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dunan & Sindi, (2023), menyebutkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kebahagiaan di tempat kerja, tingkat keamanan, kemampuan dan keterampilan, serta tanggung jawab yang diberikan pada perusahaan dimana karyawan bekerja. Silaen et al. (2021), menyebutkan terdapat lima indikator yang dapat menentukan dan memengaruhi kinerja, yaitu kualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan, efektifitas, kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan komitmen karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu, dengan penjabaran definisi yang sudah dijelaskan, peneliti dapat

menyimpulkan bahwasanya kinerja dari karyawan merupakan sebuah hasil akhir dari proses kerja karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitasnya, dengan bantuan dari kemampuan, pengalaman, kesungguhan yang sesuai dengan standar dan kriteria perusahaan.

Reward

Reward didefinisikan sebagai cara perusahaan untuk menunjukkan rasa terima kasih atau sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawannya dengan tujuan merencanakan, menggunakan, mengorganisasikan, dan memelihara karyawan dengan harapan para karyawan yang telah mendapatkan *reward* dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan ataupun kewajiban yang dimiliki dengan kompeten serta efisien (Mambrasar et al., 2021). *Reward* juga didefinisikan sebagai salah satu bentuk insentif yang menggabungkan bentuk upah dengan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas agar dapat mencapai keunggulan kompetitif (Rahmah & Kuwara Sari, 2023). Suci et al. (2021), menyebutkan terdapat empat indikator yang dapat memengaruhi pemberian *reward* adalah gaji atau bonus baik secara finansial ataupun non-finansial, pengembangan dan kesejahteraan karir, serta penghargaan dengan bentuk psikologis ataupun penghargaan sosial.

Berdasarkan definisi yang sudah disebutkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya *reward* dapat dijelaskan sebagai sebuah imbalan atau bentuk apresiasi yang dapat diberikan oleh perusahaan pada karyawan yang produktif dan unggul dengan tujuan meningkatkan motivasi, prestasi serta kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Pemberian *reward* juga diharapkan dapat memenuhi kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan selama bekerja, baik dalam bentuk finansial ataupun non-finansial. Berdasarkan teori *reinforcement* yang disampaikan oleh Skinner, perilaku manusia dapat dipengaruhi dan diperkuat melalui pemberian *reward* (Robbins et al, 2019). Oleh karena itu, pemberian *reward* dianggap sebagai upaya dari perusahaan untuk memertahankan karyawan, meningkatkan dan mengembangkan kinerja serta kualitas

karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Hipotesis 1: Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Punishment

Punishment didefinisikan sebagai sebuah ancaman atau hukuman yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan sebagai peringatan untuk memperingati bagi karyawan yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang telah dijadikan fondasi seluruh perusahaan, dan sebagai pemberi efek jera pada karyawan yang seringkali melanggar (Pradnyani et al., 2020). Dengan pemberian *punishment*, karyawan akan termotivasi untuk memenuhi keinginan perusahaan serta meminimalisir kesalahan karyawan di masa yang akan datang (Narpati, 2019). Astuti et al. (2021), menjelaskan dua indikator dalam pemberian *punishment*, yaitu *punishment preventif* dimana *punishment* diberikan sebelum terjadinya pelanggaran dengan maksud mencegah terjadinya pelanggaran, dan *punishment represif* dimana *punishment* diberikan setelah terjadinya pelanggaran, kesalahan, perbuatan atau perilaku yang dianggap bertentangan atau bahkan melanggar peraturan yang sudah dibentuk.

Berdasarkan definisi yang sudah disebutkan, *punishment* merupakan sebuah ancaman atau hukuman yang didapatkan oleh karyawan karena telah melanggar peraturan yang sudah ditentukan, dengan harapan karyawan akan memperbaiki dan meminimalisir pelanggaran yang mungkin dilakukan. Setiap perusahaan memiliki peraturan dan tata cara perilakunya sendiri, dengan menandatangani perjanjian kerja maka karyawan bersedia untuk bekerja sesuai dengan peraturan dan tata cara tersebut. Ketika hukuman yang diberikan menjadi lebih adil sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, mulai dari pemberian hukuman ringan, sedang atau bahkan hukuman yang berat, diharapkan kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Pemberian hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan juga dianggap dapat membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dan kewajibannya sesuai dengan kualitas atau kuantitas pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta efisiensi waktu

hingga kemandirian dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, pemberian *punishment* dianggap berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

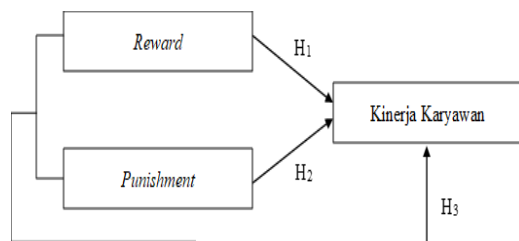
Reward dan Punishment

Kinerja karyawan dianggap akan semakin meningkat ketika sistem *reward* yang mencakup pemberian gaji dan bonus dalam bentuk finansial ataupun non-finansial, kesejahteraan karir dan pengembangan sosial serta psikologis dikombinasikan dengan sistem *punishment* atau hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, baik berupa hukuman ringan, sedang hingga berat.

Oleh karena itu, pemberian *reward* dan sistem *punishment* yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dianggap berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan hipotesis yang sudah dijabarkan diatas, berikut merupakan bagan kerangka konseptual dari penelitian



Bagan 1. Kerangka Konseptual Penelitian

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif untuk dapat mengetahui pengaruh dari pemberian *reward* dan *punishment* yang telah dilakukan terhadap kinerja dari karyawan PT. Adam Kurnia Abadi dalam bentuk parsial dan simultan. Responden dalam penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan PT. Adam Kurnia Abadi, mulai dari direktur hingga marbot masjid. Kuesioner daring dengan bentuk *google form* digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dibagikan melalui aplikasi *WhatsApp Group* PT. Adam Kurnia Abadi. Data primer yang sudah terkumpul akan diuji dan

dianalisis dalam bentuk deskriptif dan dianalisis dengan teknik *multiple linear regression* menggunakan Program SPSS Versi 24.

C. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil data primer yang telah diperoleh melalui kuesioner *google form* diuji dengan pengujian validitas dan reliabilitas dengan Program SPSS 24, dan dapat dikatakan bahwa semua *item* pernyataan di dalam kuesioner baik pada variabel *reward*, *punishment* ataupun kinerja karyawan merupakan pertanyaan yang valid dan reliabel. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji ketiga hipotesis yang sudah ditetapkan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi
Konstan	16.840
Reward (X ₁)	0.150
Punishment (X ₂)	0.153

Persamaan regresi linear berganda secara matematika di ekspresikan oleh rumus berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Nilai variabel yang akan diprediksi
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = nilai koefisien regresi
- X₁, X₂ = variabel bebas

Berdasarkan data yang diperoleh, diperoleh persamaan regresi yang terbentuk, yaitu:

$$Y = 16.840 + 0.150X_1 + 0.153X_2.$$

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

R-Square
0.415

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-Square* senilai 0.415 atau 41.5%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwasanya kedua variabel yaitu *reward* (X₁) dan *punishment* (X₂) terbukti memberikan pengaruh sebesar 41.5% pada variabel kinerja karyawan. Sedangkan terdapat variabel selain *reward* dan *punishment*

memberikan kontribusi sebesar 58,5% (100% - 41.5%) pada variabel kinerja karyawan, dan variabel tersebut tidak termasuk dalam model regresi yang ada.

Uji t (parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (parsial)

	t	Nilai Sig.	Keterangan
Reward (X ₁)	1.884	<.001	Signifikan
Punishment (X ₂)	3.766	0.066	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji T secara parsial, variabel *reward* (X₁) memperoleh nilai Sig. sebesar <.001 (< 0.05), dapat diketahui bahwa Hipotesis 1 diterima. Sedangkan, variabel *punishment* (X₂) memperoleh nilai Sig. sebesar 0.66 (> 0.05), dengan demikian dapat dikatakan bahwasanya Hipotesis 2 tidak diterima atau ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwasanya variabel *reward* (X₁) mampu memberikan pengaruh dengan arah positif serta signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. Adam Kurnia Abadi sedangkan variabel *punishment* (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. Adam Kurnia Abadi.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (simultan)

F	Nilai Sig.
16.676	<.001

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji F secara simultan, memperoleh hasil nilai Sig. sebesar <.001 (Sig.<0.05), dengan demikian Hipotesis 3 diterima. Dapat disimpulkan bahwasanya, variabel *reward* (X₁) dan variabel *punishment* (X₂) jika dilihat dalam keseluruhan atau bersamaan dapat berpengaruh dengan arah positif dan secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. Adam Kurnia Abadi.

Pembahasan

***Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel *reward* (X₁) memperoleh nilai signifikansi sebesar <.001. Dengan demikian, variabel *reward* (X₁) mampu memberikan pengaruh dengan arah positif serta signifikan terhadap kinerja dari karyawan dari PT. Adam Kurnia Abadi. Oleh karena itu, semakin adil pemberian *reward* yang dapat di distribusikan oleh PT. Adam Kurnia Abadi kepada setiap karyawan sesuai dengan perilakunya selama bekerja, dapat disimpulkan kinerja dari karyawan tersebut dapat semakin meningkat. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini mendukung teori *reinforcement* yang dikemukakan oleh Skinner, dimana *reward* mampu untuk meningkatkan atau memperkuat kinerja dari karyawan. Rahmah & Kuwara Sari, (2023), juga menyampaikan argument serupa dengan temuan dalam penelitian ini, dimana *reward* dianggap mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk dapat memiliki prestasi kerja yang kompeten, semangat kerja dan kinerja yang lebih baik apabila dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hukubun et al. (2020), Oktaviani (2019), Fitrotun Najiah et al., (2020), Aulia et al., (2022) dan Selviati et al., (2024) mendukung temuan yang didapatkan dalam penelitian ini, dimana bahwasanya pemberian *reward* baik dalam bentuk finansial ataupun non-finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji t (parsial), menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X₂) memiliki nilai Sig. senilai 0 .066 ≥ 0.05. Oleh karena itu, diketahui variabel *punishment* (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan dari PT. Adam Kurnia Abadi. Indikator *punishment* dengan skor terendah terletak pada pernyataan yang berbunyi ‘Perusahaan memberikan sanksi berupa denda pada karyawan yang melakukan kesalahan secara berulang’. Hal ini dapat disebabkan oleh penerapan *punishment* kurang memberikan efek jera bagi karyawan yang membuat kesalahan sehingga kurang mendapatkan atensi. Ketika hukuman yang diberikan menjadi lebih adil sesuai dengan pelanggaran

yang dilakukan, mulai dari pemberian hukuman ringan, sedang atau bahkan hukuman yang berat, diharapkan kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andy Pratama & Putri H., (2022) dan Aulia et al., (2022) dimana pemberian *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan), menunjukkan nilai signifikansi sebesar $<0.001 < 0.05$. Dengan hasil tersebut, pemberian variabel *reward* dan variabel *punishment* apabila diberikan secara bersamaan mampu memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja dari karyawan dari PT. Adam Kurnia Abadi. Hal ini dapat terjadi ketika PT. Adam Kurnia Abadi menerapkan pemberian *reward* yang adil dan sistem *punishment* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin adil pemberian *reward* dan semakin tepat sasaran *punishment* yang diberikan, maka kinerja dari karyawan PT. Adam Kurnia Abadi akan semakin meningkat. Hasil ini mendukung argumen yang disampaikan oleh Suherti et al., (2022), dimana pemberian penghargaan (*reward*) dan sistem hukuman (*punishment*) dapat menunjukkan upaya perusahaan dalam mempertahankan, meningkatkan kesejahteraan karyawan serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amal Prihatono et al., (2022), Firmansyah et al., (2021), dan Goni et al. (2022) dimana pemberian *reward* dan sistem *punishment* ketika diberikan secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan di atas, yaitu:

1. Pemberian *reward* baik yang berbentuk finansial atau non-finansial dapat berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan dari PT. Adam Kurnia Abadi.

2. Penerapan sistem *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dari PT. Adam Kurnia Abadi.
3. Pemberian *reward* dan sistem *punishment* jika diberikan secara bersamaan mampu menciptakan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. Adam Kurnia Abadi.

E. Rekomendasi

Selain itu, hasil dari penelitian yang telah dianalisis dapat memberikan beberapa saran atau rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh PT. Adam Kurnia Abadi, yaitu:

1. Meninjau kembali dan membentuk sistem pemberian *punishment* yang telah diterapkan pada karyawan PT. Adam Kurnia Abadi agar karyawan lebih berusaha untuk meningkatkan kinerja.
2. Menerapkan sistem *punishment* yang lebih tegas untuk membentuk karyawan yang disiplin dan tidak mengulangi kesalahan yang telah diperbuat secara terus-menerus.

F. Referensi

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Amal Prihatono, Muljadi, Puspo Wardoyo, & Leny Candra Kurniawan. (2022). The Effect of Job Training, Reward, and Punishment on Employee Work Performance at the Indonesian Harmoni Healthy Traditional Health Center. *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial*, 9(3), 432–438.
<https://doi.org/10.33258/konfrontasi2.v9i3.236>

- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan.
- Aulia, A. A., Aju, I., & Damayanti, N. (2022). Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) The Effect of Reward, Punishment, Internal Communication, and Work Environment on Employee Performance PT. Aira Mitra Media. 2(2). <http://world.journal.or.id/index.php/brpm>
- Dunan, H., & Sindi, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.
- Firmansyah, M. R., Setyadi, S., & Sumarsono, T. G. (2021). The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 10(06). www.ijstr.org
- Fitrotun Najiah, E., Ridho Elvierayani, R., & Melati, V. R. (2020). The Effect Of Career, Reward, and Punishment Development on Employee Performance In Madchan Group Lamongan.
- Goni, T. T., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Administrasi, I., Fakultas, B., Sosial, I., & Politik, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado (Vol. 3, Issue 3).
- Hukubun, D., Areros, W., & Ventje Tatimu. (2020). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado.
- Mambrasar, R., Mambrasar, T., Lengkong, V., & Taroreh, R. (2021). The Effect of Work Environment, Reward, Punishment Commitment (Study on Employees Regency, West Papua Province) f Work Environment, Reward, Punishment and Work Discipline on Organizational n Employees of the Regional Financial Management Agency Regency, West Papua Province). www.researchparks.org
- Narpati, B. (2019, September 17). Analysis of Reward and Punishment Programs towards Job Satisfaction of Sales Promotion Girl (SPG) at Matahari Metropolitan Mall Department Store Bekasi. <https://doi.org/10.4108/eai.1-4-2019.2287240>
- Oktaviani, S. (2019). Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Graphic Chapter Surabaya
- 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.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Putri, N. A., & Warganegara, T. L. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan, Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Lampung KCP

- Teuku Umar. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 1791–1806.
- Rahmah, U. S., & Kuwara Sari, R. (2023). Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. 2(3).
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. www.penerbitwidina.com
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Selviati, N., Rusdi, M., Rizal, S., & Author, C. (2024). The Effect of Rewards and Punishment On Employee Achievement In PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 North Galesong Axle. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(4).
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Suherti, Indrayani, Khaddafi, M., & Windayati, D. T. (2022). The Effect Of Leadership Style, Motivation, Reward, and Punishment on Loyalty With Job Satisfaction as Intervening Variable On Employees Of PT. Telekomunikasi Selular Sumatra, Central Part. In *International Journal of Social Science*.
- Suparmi, & Septiawan Vicy. (2019). Reward and Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran.
- Widianingtya, A. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo).