

The Effect Of Reward And Punishment On The Performance of Employees of PT. Bengkulu Magic Marketing

Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marketing Sakti Bengkulu

Regy Yernandes ¹⁾; Melda Yunita ²⁾

1)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ regiyernades1704@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Februari 2023]

Revised [12 Februari 2023]

Accepted [24 Februari 2023]

KEYWORDS

Reward, Punishment and
Employee Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Marketing Sakti Bengkulu. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa reward dan punishment secara parsial maupun serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 67,7%, menunjukkan bahwa sebesar 67,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward dan punishment. Sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of rewards and punishments on employee performance at PT. Marketing Sakti Bengkulu. This study used total sampling techniques with a sample size of 60 respondents. The results of the t-test and F-test showed that rewards and punishments both partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination obtained was 67.7%, indicating that 67.7% of employee performance was affected by rewards and punishments. The remaining 32.3% was affected by other factors not explained in this study.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis di bidang properti semakin ketat. Salah satu strategi yang harus dijalankan adalah meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor utama bagi perusahaan untuk bertahan di era globalisasi ini.

Douglas (2000) menyatakan bahwa kinerja kerja yang tinggi merupakan hal yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk mempertahankan sumber daya manusia. TB. Sjafril Mangkuprawira (2018) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil keberhasilan seseorang selama melaksanakan tugasnya berdasarkan standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan.

Sebagai bagian dari faktor Eksternal, penghargaan (reward) merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan. Penghargaan (reward) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja.

Selain itu, hukuman atau sanksi (punishment) juga merupakan unsur penting dalam menciptakan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Hukuman atau sanksi digunakan untuk memberikan pengaruh negatif dan mencegah tingkah laku yang tidak dikehendaki. Sanksi atau hukuman diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi standar dan target yang telah ditetapkan. Keduanya harus digunakan secara bijaksana agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

LANDASAN TEORI

Objek penelitian ini adalah PT. Marketing Sakti Bengkulu, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan properti berbasis syariah. Dari hasil prasurvei, diketahui bahwa penjualan mengalami penurunan sejak bulan September 2021 hingga tanggal 21 Desember 2021. Data penurunan tersebut dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penjualan Unit

Bulan	Hasil Penjualan (Unit)
September	43
Oktober	35
November	29
Desember	17*(Bulan Berjalan)

Sumber: PT. Marketing Sakti Cabang Bengkulu

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Tempat penelitian di PT. Marketing Sakti Bengkulu dan di lakukan pada bulan mei 2021 sampai dengan selesai. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada PT. Marketing Sakti Bengkulu berjumlah 60 orang. Sampel penelitian yang akan diambil pada penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 60 orang. Pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Uji instrumen penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik analisa data dengan analasi regresi berganda, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Marketing Sakti Bengkulu sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap pegawai. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi pihak PT. Marketing Sakti Bengkulu dalam memberikan reward dan punishment kepada karyawannya di masa yang akan datang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen

Hasil penelitian dari proses penelitian ini antara lain adalah hasil uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, hasil uji koefisien determinasi r^2 dan uji hipotesis. Hasil-hasil tersebut merupakan kesimpulan atau temuan yang diperoleh dari proses penelitian yang telah dilakukan.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Reward (X1)	1	0.254	0.65	Valid
	2		0.887	Valid
	3		0.762	Valid
	4		0.652	Valid
	5		0.786	Valid
	6		0.887	Valid
	7		0.868	Valid
	8		0.704	Valid
Punishment (X2)	1		0.686	Valid
	2		0.841	Valid
	3		0.748	Valid
	4		0.841	Valid
	5		0.791	Valid
	6		0.748	Valid
	7		0.841	Valid
	8		0.791	Valid
Kinerja (Y)	1		0.952	Valid
	2		0.844	Valid
	3		0.671	Valid
	4		0.952	Valid
	5		0.844	Valid
	6		0.952	Valid
	7		0.671	Valid
	8		0.844	Valid
	9		0.877	Valid
	10		0.789	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari hasil penelitian dapat di ketahui bahwa hasil uji validitas Variabel reward (X1), variabel punishment (X2) dan variabel kinerja (Y) dapat di nyatakan semua variabel valid, dengan di buktikan nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alfa	Keterangan
Reward (X1)	1	0.894	Reliabel
	2		Reliabel
	3		Reliabel
	4		Reliabel
	5		Reliabel
	6		Reliabel
	7		Reliabel
	8		Reliabel
Punishment (X2)	1	0.896	Reliabel
	2		Reliabel
	3		Reliabel
	4		Reliabel
	5		Reliabel
	6		Reliabel
	7		Reliabel
	8		Reliabel
Kinerja (Y)	1	0.955	Reliabel
	2		Reliabel
	3		Reliabel
	4		Reliabel
	5		Reliabel
	6		Reliabel
	7		Reliabel
	8		Reliabel
	9		Reliabel
	10		Reliabel

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari hasil penelitian dapat di ketahui bahwa hasil uji reliabilitas Variabel reward (X1), variabel punishment (X2) dan variabel kinerja (Y) dapat di nyatakan semua variabel reliabel , dengan di buktikan nilai Cronbach's Alfa $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah proses yang digunakan untuk menguji asumsi yang harus dipenuhi oleh model statistik agar dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

Item	Hasil Sig
N	60
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,06

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh sebesar 0,06. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data di nyatakan ber distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.641	2.595		0.632	0.530
	Reward	0.081	0.115	0.147	0.705	0.484
	Punishment	0.044	0.085	0.109	0.521	0.604

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolute Ut (Absolut), sehingga model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.152	4.473		-0.705	0.484		
	Reward	0.946	0.199	0.583	4.760	0.000	0.378	2.644
	Punishment	0.335	0.146	0.281	2.291	0.026	0.378	2.644

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari kedua variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolonieritas atau tidak adanya korelasi/hubungan yang tinggi antara variabel bebas (independen).

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear Berganda adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui linieritas pengaruh variabel dependen terhadap independent.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.152	4.473		0.705	0.484
	Reward	0.946	0.199	0.583	4.760	0.000
	Punishment	0.335	0.146	0.281	2.291	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat pada kolom unstandardized coefficients bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.152 + 0.946 R + 0.335 P + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 3.152. Ini menunjukkan tingkat konstan, dimana jika variabel variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) adalah nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marketing Sakti Bengkulu akan tetap sebesar 3.152 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien R sebesar 0,946. Ini menunjukkan bahwa jika variabel Reward (X1) meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,946.
3. Koefisien P sebesar 0,335. Ini menunjukkan bahwa jika variabel Punishment (X2) meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,335.

Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi yang mencerminkan kemampuan variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	0.677	0.665	3.630

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom R Square yaitu sebesar 0,677 (67,7%). Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) 67,7%, sedangkan sisanya sebesar 32,3% dijelaskan oleh faktor-faktor/variabel lain di teliti di penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis pada penelitian ini yaitu mengenai pengaruh variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji T

Tabel 9 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.152	4.473		0.705	0.484
	Reward	0.946	0.199	0.583	4.760	0.000
	Punishment	0.335	0.146	0.281	2.291	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 maka dapat hasil uji signifikansi parsial (Uji T) di simpulkan bahwa:

1. Variabel Reward (X¹)

Nilai t hitung karakteristik *Reward* (X1) adalah 4,760 dan nilai t tabel adalah 1,672 sehingga t hitung > t tabel (4,760 > 1,672), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik variabel *Reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan (0,000 < 0,05) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marketing Sakti Bengkulu. Hal ini berarti, pada karakteristik variabel *Reward* (X1), H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Variabel Punishment (X²)

Nilai t hitung karakteristik variabel Punishment (X2) adalah 2.291 dan nilai t tabel adalah 1,672 sehingga t hitung > t tabel (2.291 > 1,672), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik variabel Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan (0,002 < 0,05) secara parsial terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marketing Sakti Bengkulu. Hal ini berarti, pada karakteristik variabel Punishment (X2), H_{aditerima} dan H₀ ditolak.

Uji F

Tabel 10 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1571.715	2	785.857	59.655	.000^b
	Residual	750.885	57	13.173		
	Total	2322.600	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung 59.655 $> f$ tabel 3,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Program reward (penghargaan) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Reward yaitu hadiah dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan reward kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Menurut Robbins (2006) Reward adalah hak karyawan melalui pemberian balas jasa “employer” baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial) sedangkan menurut Nurmiyati (2012) Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel Reward (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana dapat dilihat dari hasil uji t bahwa variabel ini memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,760 lebih besar dari nilai t tabel 1,672 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Reward (X1) secara parsial mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Maksudnya adalah apabila PT. Marketing sakti Bengkulu memberikan Reward kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil Penelitian Ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Harsoni (2019) tentang Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional 1 Medan dan penelitian Faizal (2019) tentang Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Membuat karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal. Perusahaan juga menerapkan sistem punishment yang cukup ketat. Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan prosedur keamanan kerja. Hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya. Diharapkan dengan adanya penerapan punishment kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2013) Punishment (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar sedangkan Menurut Fahmi (2017) Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuan nya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel Punishment (X2) Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana dapat dilihat dari hasil uji t bahwa variabel ini memperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2.291 lebih besar dari nilai t tabel 1,672 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Punishment (X2) secara parsial mempengaruhi variabel Kinerja

Karyawan (Y). Maksudnya adalah apabila PT. Marketing sakti Bengkulu memberikan Punishment kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Septian (2020) tentang Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara dan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Indriasari (2018) tentang Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang dengan hasil Secara parsial dan simultan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) dan variabel Punishment (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat dari nilai f hitung yang diperoleh sebesar 59.655 lebih besar dari nilai f tabel 3,16 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) dan variabel Punishment (X2) secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,677 (67,7%). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel independen yaitu Reward (X1) dan variabel Punishment (X2) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sebesar 67,7%, sedangkan sisanya sebesar 32,3% dijelaskan oleh faktor-faktor/variabel lain di teliti di penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marketing Sakti Bengkulu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Marketing Sakti Bengkulu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002.
3. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung $59.655 > f$ tabel 3,16.

Saran

1. PT. Marketing Sakti Bengkulu harus dapat memberikan reward yang baik, pasti dan jelas kepada karyawan, hal tersebut bertujuan untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja.
2. PT. Marketing Sakti Bengkulu harus dapat memberikan Punishment yang baik, pasti jelas dan berkeadilan kepada karyawan, hal tersebut bertujuan untuk menambah disiplin karyawan dalam bekerja untuk kemajuan PT. Marketing Sakti Bengkulu itu sendiri.
3. PT. Marketing Sakti Bengkulu harus mampu menyeimbangkan pemberian reward dan Punishment kepada karyawan hal tersebut perlu untuk menambah semangat dan juga mendisiplinkan karyawan yang nakal dan melanggar aturan tentu hal tersebut di lakukan dan harus di landas kan dengan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan PT. Marketing

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator).
- Arik Irawanti. (2016). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara). Revista Brasileira De Ergonomia, 3(2), 80–91.
- Ayu Hidayah Indriasari. (2018). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. World Development, 1(1), 1–15.
- Bernardin, H. John, Dan J. E. R. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tata Mcgraw-Hill.
- Biatur Rosyidah. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bri Syariah Cabang Ponorogo.
- Dian Rustandi. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung). Ekono Insentif, 15(1), 44–56.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Alfabeta.

- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 12(1), 83041.
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1–53.
- Kartono, K. (2010). Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu.
- Mahmudi. (2013). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Perusahaan.
- Nisa, Rizki Khairun. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . President Indonesia Medan Skripsi Oleh : Rizki Khairun Nisa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Nurmiyati, E. (2012). Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada Bprs Harta Insan Karimah. Journal Of Chemical Information And Modeling, 3(9), 123–198.
- Pasolong, H. (2014). Teori Administrasi Publik.
- Pemerintahan.Malangkota.Go.Id. (2022). Struktur Organisasi. Pemerintahan.Malangkota.Go.Id, April.
- Purwanto. (2009). Motivasi Pendidikan.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 13(1).
- Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Erlangga.
- Ruslan Mas'ud, Lca. Robin Jonathan, E. A. L. (1945). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.
- Saputra, D. 2012. M. K. J. R. P. (2017). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 8(1), 4.
- Sardiman. (2011). Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar. Rajawali Pers.
- Shields Dkk. (2015). Mengelola Kinerja & Penghargaan Karyawan: Konsep, Praktik, Strategi. Pers Universitas Cambridge.
- Siagian. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Simbolon, A. T., Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Utara, U. S. (2020). Pengaruh Product Quality Dan Price Discount Terhadap Impulse Buying (Studi Pada Konsumen Ria Busana Iskandar Muda Medan).
- Sinaga, H. (2018). Pengaruh Brand Ambassador Dan Brand Image Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Freshcare.
- Sugihen. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Pancaran Subur Makmur (Distirbutor Produk Nestle Medan).
- Surya, E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- Tb. Sjafrri Mangkuprawira. (2018). Bisnis, Manajemen , Dan Sumber Daya Manusia (P. 252).
- Veithzal Rivai, Et Al. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.