

**PENGARUH SISTEM REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SULOTCO JAYA ABADI
DI TANA TORAJA**

**Angelita Ratte Datu¹, Roswiyanti², Muhtazib³ Andi Suryani
Syamsuddin⁴ Hermin A. Magga⁵**

Universitas Cokroaminoto Makassar
Jl. Perintis Kemerdekaan No. 7, Tamalanrea, Kec. Tamalanrea,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245
angelitaardha718@gmail.com

Abstract: Employee performance plays a crucial role in determining organizational success. This study aims to examine the effect of reward and punishment on employee performance at PT. Sulotco Jaya Abadi, Tana Toraja. A quantitative method was employed using a saturated sampling technique with 50 respondents. Data were collected through documentation, questionnaires, and interviews, and analyzed using SPSS version 25 with validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, and F-test. The results showed that reward and punishment simultaneously have a significant effect on employee performance (F value = 20.463; significance = 0.000 < 0.05). Partially, reward has a significant effect (significance = 0.010; t value = 2.694 $> t$ table = 2.011), and punishment also has a significant effect (significance = 0.009; t value = 2.731 $> t$ table = 2.011).

Keywords: *Reward, Punishment and Employee Performance*

Abstrak: Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Sulotco Jaya Abadi, Tana Toraja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh sebanyak 50 responden. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, kuesioner, dan wawancara, lalu dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t , dan uji F . Hasil menunjukkan reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 20,463; signifikansi 0,000 $< 0,05$). Secara parsial, reward berpengaruh signifikan (signifikansi 0,010; t hitung 2,694 $> t$ tabel 2,011) dan punishment juga signifikan (signifikansi 0,009; t hitung 2,731 $> t$ tabel 2,011).

Kata Kunci: Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu bekerja secara optimal. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas penyelesaian pekerjaan. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat

menimbulkan berbagai kerugian, baik secara operasional maupun finansial. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting, terutama dalam menciptakan sistem yang mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan sistem reward and punishment. Armstrong (2012) menjelaskan bahwa reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) merupakan mekanisme yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Reward diberikan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian atau kontribusi positif karyawan, sedangkan punishment diberikan sebagai konsekuensi atas pelanggaran atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Menurut Locke dan Latham (2002), penghargaan yang diberikan secara adil dan tepat sasaran dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Namun, penerapan sistem ini tidak bisa dilakukan secara sembarang. Herzberg (1959), dalam teori motivasi dua faktornya, menekankan bahwa meskipun penghargaan dapat memotivasi secara intrinsik, hukuman yang diberikan tanpa dasar yang jelas justru dapat menurunkan motivasi dan menciptakan ketidakpuasan.

Dalam konteks ini, PT. Sulotco Jaya Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan di wilayah Tana Toraja, menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan. Perusahaan ini sangat bergantung pada efektivitas kerja sumber daya manusianya untuk menjaga kualitas layanan dan produk yang ditawarkan. Maka dari itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk mengimplementasikan sistem reward and punishment yang tidak hanya efektif dalam meningkatkan motivasi, tetapi juga adil, transparan, dan sesuai dengan karakteristik karyawan. Dessler (2017) menyatakan bahwa perusahaan yang mampu menerapkan sistem penghargaan dan hukuman secara efektif akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Namun demikian, tidak semua perusahaan mampu menerapkan sistem ini dengan optimal, terutama ketika sistem tersebut tidak didasarkan pada evaluasi yang menyeluruh terhadap kebutuhan dan kondisi aktual karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara sistem reward and punishment terhadap kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa sistem penghargaan dan hukuman, bila diterapkan dengan tepat, dapat menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Penelitian oleh Nurlina (2020) menemukan bahwa reward dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, terutama ketika penghargaan tersebut sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan karyawan. Sementara itu, studi oleh Wulandari (2018) mengungkapkan bahwa punishment yang komunikatif dan tidak represif dapat menjadi alat yang efektif untuk memperbaiki perilaku kerja tanpa menimbulkan tekanan psikologis yang berlebihan. Namun demikian, belum banyak penelitian yang mengkaji implementasi sistem reward and punishment di sektor distribusi dan perdagangan, khususnya di wilayah Tana Toraja. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam literatur yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh sistem reward and punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulotco Jaya Abadi di Tana Toraja. Penelitian ini difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis, terutama dalam upaya merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi dan karyawannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang bersifat sistematis dan objektif untuk mengukur hubungan antar variabel dalam bentuk angka. Lokasi

penelitian dilakukan di PT. Sulotco Jaya Abadi, Bolokan, Tana Toraja, Sulawesi Selatan, selama bulan Januari hingga Februari 2025. Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang bersumber dari data primer melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, serta data sekunder berupa dokumentasi dan catatan perusahaan. Populasi penelitian berjumlah 50 orang karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh reward (X1) dan punishment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), menggunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen. Selain itu, uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap dependen, sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel. Penelitian ini juga menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator yang diteliti. Dengan metode ini, diharapkan penelitian menghasilkan temuan yang valid dan bermanfaat bagi pengembangan manajemen kinerja di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sulotco Jaya Abadi merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang budidaya dan tata niaga kopi, berlokasi di Bolokan, Lembang Tiroan, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1986 berdasarkan Akta Notaris No. 21 tanggal 19 Agustus 1986, dan mengelola lahan seluas 1.200 hektar di dataran tinggi Rantekarua, bekas lahan peninggalan Belanda sejak 1928. Kopi yang ditanam merupakan varietas arabika seperti Tipika, USDA, Lini S, dan Kate pada ketinggian 1.450–1.750 mdpl. Dalam menjaga mutu, PT. Sulotco Jaya Abadi menerapkan standar keamanan pangan yang ketat dari hulu ke hilir, serta telah bersertifikat halal (MUI), SNI, dan organik (EU, NOP-USDA, JAS) sejak 2013. Perusahaan ini juga merupakan unit usaha dari Kapal Api Group, yang dikenal luas melalui produk-produk seperti Kopi Kapal Api, Good Day, dan Permen Relaxa. Secara geografis, perkebunan kopi Sulotco terletak di dua kabupaten, yaitu Tana Toraja dan Toraja Utara, dengan batas wilayah yang mencakup Desa Awan di utara, Desa Rante Limbong di timur, Desa Se'seng di selatan, dan hutan lindung Kecamatan Bittuang di barat. Dengan iklim tipe A menurut klasifikasi Schmid-Ferguson, curah hujan di wilayah ini sangat mendukung pertumbuhan kopi berkualitas tinggi. Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan perkebunan kopi global yang tumbuh bersama petani dan stakeholder, sementara misinya adalah menghasilkan kopi bermutu, meningkatkan kesejahteraan petani, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil panen.

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tahun 2025 kepada 50 karyawan PT. Sulotco Jaya Abadi di Tana Toraja, karakteristik responden menunjukkan variasi dalam hal jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 33 orang (66%), sementara perempuan sebanyak 17 orang (34%). Dari segi umur, kelompok usia 20-30 tahun mendominasi dengan 24 orang (48%), diikuti oleh kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 14 orang (28%). Sedangkan untuk pendidikan, mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 30 orang (60%), diikuti oleh tamatan SMA (18%) dan D3 (16%). Dalam hal lama bekerja, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja antara 1 hingga 10 tahun, dengan jumlah 29 orang (58%), sedangkan 10 orang (20%) bekerja kurang dari 1 tahun, dan sejumlah kecil lainnya telah bekerja selama 11 hingga lebih dari 30 tahun.

Analisis Deskriptif Data

Analisis Deskriptif Variabel Penghargaan (Reward) X1

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penghargaan (reward) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif. Pernyataan tentang penghargaan yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi memperoleh nilai rata-rata 3,78, di mana 68% responden menyatakan setuju. Selain itu, sebanyak 58% responden menyatakan setuju bahwa penghargaan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras (rata-rata 3,90). Pernyataan tentang sistem penghargaan yang adil dan transparan mendapat tanggapan lebih bervariasi dengan rata-rata 3,54. Demikian juga, penghargaan terhadap karyawan berprestasi juga dinilai cukup baik dengan rata-rata 3,54. Pernyataan terakhir mengenai peran penghargaan dalam meningkatkan semangat kerja memperoleh tanggapan sangat positif dengan nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,08. Secara keseluruhan, rata-rata nilai variabel penghargaan berada pada angka 3,76 yang mencerminkan bahwa sistem penghargaan dinilai cukup baik oleh mayoritas responden.

Analisis Deskriptif Variabel Hukuman (Punishment) X2

Analisis terhadap variabel hukuman (punishment) juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai penerapan hukuman di perusahaan dilakukan secara cukup baik. Pernyataan mengenai kesesuaian hukuman dengan tingkat kesalahan memperoleh nilai rata-rata 3,50, dengan 50% responden menyatakan setuju. Hukuman yang adil dan tidak memihak juga mendapat respons positif dengan rata-rata 3,56. Efektivitas hukuman dalam mencegah pelanggaran mendapat nilai tertinggi (3,72), di mana 56% menyatakan setuju dan 16% sangat setuju. Konsistensi pemberian hukuman dan dampaknya terhadap perbaikan perilaku juga dinilai cukup baik, masing-masing dengan nilai rata-rata 3,54 dan 3,84. Rata-rata keseluruhan untuk variabel ini adalah 3,63 yang mencerminkan bahwa sistem hukuman dinilai adil dan cukup efektif oleh para karyawan.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan mendapatkan penilaian sangat positif dari para responden. Pernyataan mengenai kesesuaian tugas dengan keahlian memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,36, dengan mayoritas responden (94%) menyatakan setuju atau sangat setuju. Motivasi kerja yang meningkat setelah mendapat penghargaan juga dinilai tinggi dengan rata-rata 4,28. Sistem penilaian kinerja dinilai cukup baik meskipun ada keragaman pandangan, dengan rata-rata 3,84. Sementara itu, pernyataan tentang pekerjaan yang sesuai kemampuan memperoleh rata-rata 4,22 dan kesempatan untuk berkembang memperoleh 4,06. Secara umum, nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,15 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan beban kerja dan kesempatan pengembangan diri yang diberikan perusahaan.

Analisis Hasil Uji Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan pada kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Berdasarkan uji validitas pada variabel Penghargaan (Reward) X1, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,288), dengan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,910 dan terendah 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pada variabel X1 dinyatakan valid. Demikian pula, hasil uji validitas variabel Hukuman (Punishment) X2 menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung di atas r tabel, dengan nilai tertinggi sebesar 0,935 dan terendah 0,871, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel X2 juga valid. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai r hitung berada pada kisaran 0,451 hingga 0,812, dan semuanya melebihi nilai r tabel. Dengan demikian, semua item pernyataan pada variabel Y juga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur dalam mengukur konstruk variabel. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Penghargaan (Reward) sebesar 0,902, variabel Hukuman (Punishment) sebesar 0,936, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,647. Karena semua nilai alpha lebih besar dari 0,60, maka seluruh variabel dinyatakan reliabel. Artinya, item-item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan secara konsisten dalam pengukuran variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis,, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,856 + 0,221 X_1 + 0,206 X_2 + e,$$

yang menunjukkan bahwa ketika variabel penghargaan (X1) dan hukuman (X2) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,856. Koefisien regresi variabel penghargaan sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada reward akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221 satuan. Sementara itu, koefisien regresi variabel hukuman sebesar 0,206 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada punishment akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan. Kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pada uji t, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel penghargaan (Reward) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 dan nilai t hitung sebesar 2,694 yang lebih besar dari t tabel 2,011. Ini berarti bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima. Sementara itu, variabel hukuman (Punishment) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 dan nilai t hitung sebesar 2,731, juga lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa punishment juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis H2 diterima. Pada uji F, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 20,463 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel penghargaan dan hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi dinyatakan signifikan secara statistik dan hipotesis penelitian diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Penghargaan (*Reward*) dan hukuman (*punishment*) hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Reward X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulotco Jaya Abadi. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar (0,010), yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,694, yang lebih besar dari t-tabel 2,011. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh

Martinus Febryanto Andy Pratama dan Wahyu Prabawati Putri Handayani (2022) Semakin tinggi reward maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Implikasinya bagi perusahaan adalah penting untuk terus meningkatkan faktor-faktor yang terkait dengan Reward karena semakin baik faktor tersebut, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh

karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan langkah-langkah seperti pemberian penghargaan finansial maupun non finansial agar dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mempertahankan kinerja yang lebih baik lagi di masa depan.

Pengaruh Hukuman (*Punishment*) terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulotco Jaya Abadi. Hal ini terlihat dari nilai signifikan yang diperoleh sebesar (0,009), yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 2,731 yang lebih besar dari t-tabel 2,011. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Zulvan

Marinda Marzuki Siswanto dkk (2022) Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

Punishment terhadap Karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan faktor-faktor yang terkait dengan Punishment, karena semakin baik faktor tersebut, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan langkah-langkah seperti punishment yang baik, tegas dan disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan dan membuat kepekaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan semakin meningkat.

Pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh secara sama-sama antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 20,463 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$) dengan demikian secara statistic membuktikan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dialakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Penghargaan (*Reward*) X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulotco Jaya Abadi. Ini menunjukkan bahwa Penghargaan (*Reward*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Hukuman (*Punishment*) X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulotco Jaya Abadi. Ini menunjukkan bahwa Hukuman (*Punishment*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada seluruh bapak ibu dosen yang telah membina penulis, orang tua yang senantiasa mendoakan beserta teman-teman yang senantiasa menyemangati penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2012). *amstrong's handbook of human resource management practice*.
- Amstrong, M. (2014). *Amstrong's hanbook of human resource management practice*.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (n.d.). *No Title*.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayah, A. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai*. XXVI(01), 50–65.
- DESSLER, G. (2017). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*.
- Ghozali, i. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang.
- Hidayat, T. (2023). *Peranan Reward Dan Punishment Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia*. 5(1), 37–44.

- JMoleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., Aprilius, A., Reward, K. K., & Kinerja, P. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Abstrak*. 5(1), 471–477.
- Locke, E.A., & Latham, G. P. (2002). *building a practically useful theory of goal setting and task motivation*.
- Mangkunegara. (2016). *manajemen sumber daya manusia perusahaan bandung*. PT:remaja rosakarya.
- Mangkunegara. (2020). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- MathisR.L,& Jackson, J. . (2011). *Human Resource management*.
- Mentang, S. X. (2021). *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP TERHADAP KINERJA JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*. 22(1), 1–14.
- Nugroho, A. D. (2015). pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. BusinessTraining and empowering managementsurabaya. *Maksiprematur*, VOL.IV, No. prof.dr. sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., Jati, G., Karawang, U. S., Sumber, M., & Manusia, D. (2022). *Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan*. 12, 343–356.
- Raymon suak, Adolfina, Y. U. (2017). pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang. *EMBA*, Vol.5 No.2.
- Robbins, S.P.,& Judge, T. . (2017). *Organizational behavior*. pearson.
- Robin, S.P., & Judge, T. . (2017). *NORGANIZATIONAL BEHAVIOR*. Pearson.
- Robins, stephen p., & judge, timothy A. (n.d.). *organizational behavior*. 2017.
- Safitri, B., & Asmanita. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 141–149.
- <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2412>
- Sandabi, P. T., Lestari, I., & Utara, B. (2020). *ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1(2), 160–167.
- Skinner, B. . (1953). *Science and Human behavior*. marcimillan.
- Sosial, J., & Bnis, E. (2022). *DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* Vol. 2 No. 2 Juni 2022. 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Sugiono. (2018). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2012). *metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D*.
- Sulyianto. (2011). *ekomatrikta terapan:teori dan aplikasi dengan SPSS*.
- The motivation to work. (1959). *John & Sons*.