

PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM MENCAPAI TARGET PERUSAHAAN PADA PT. POS INDONESIA DI KOTA PALOPO

Alan Budiman¹, Dr. Salju², Dr. Rismawati³

*Universitas Muhammadiyah Palopo
JL. Jendral Sudirman, 91922, Indonesia
Email: budimanalan08@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap motivasi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Pos Kota Palopo. Variabel independen yang digunakan adalah *punishment* dan *reward*, variabel dependen yang digunakan adalah motivasi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan tambahan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Pos Indonesia di Kota Palopo sebanyak 42 orang. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini yaitu menggunakan aplikasi SPSS *type 22*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Palopo.

Kata Kunci : *Punishment* dan *Reward*, Motivasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of punishment and reward on employee performance motivation in achieving the goals of PT. Palopo City Post. The independent variable used is punishment and reward, the dependent variable used is employee performance motivation. This study uses quantitative research methods and uses multiple linear regression analysis, with additional validity and reliability tests. The sampling technique used accidental sampling technique. Respondents in this study were employees of the Indonesian Post office in Palopo City as many as 42 people. The tool used to process the data in this study is using the SPSS type 22 application. The results of this study indicate that punishment and reward simultaneously affect the work motivation of employees of PT. Pos Indonesia in Palopo City.

Keywords: *Punishment and Reward, Employee Work Motivation*

PENDAHULUAN

Era globalisasi menciptakan banyak sekali persaingan dan kemajuan termasuk dalam bidang perekonomian. Salah satu dampak besar globalisasi bagi dunia usaha adalah maraknya perusahaan-perusahaan yang bersaing ketat untuk memperoleh pangsa pasar yang mereka targetkan. Maka dari itu, segala bentuk aspek keunggulan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menciptakan daya saing, mencapai tujuan, dan memajukan usahanya. Sebagai upaya untuk menghadapi semua tantangan, hambatan, serta perubahan-perubahan yang terjadi akibat globalisasi, maka sebuah perusahaan ataupun organisasi memerlukan potensi atau kekuatan internal yang bersifat kokoh. Hal ini karena perusahaan yang ingin berkembang dan maju, harus mampu mengatasi setiap persoalan dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan juga kondisi yang tengah dihadapi.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan

non perbankan.

Reward dan *punishment* merupakan sistem pengawasan ketat yang penting dilaksanakan untuk menunjang motivasi kerja sekaligus memberi sanksi bagi yang kurang disiplin bekerja. Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan langkah nyata dalam rangka pembinaan pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan. Persaingan lembaga perbankan maupun non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja.

Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Oleh sebab itu sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem pengendalian manajemen penting untuk meningkatkan motivasi karyawan mencapai prestasi yang terbaik. Dengan pengendalian hasil yang baik, perusahaan tidak perlu mendikte karyawan terkait apa yang harus dilakukan atau diputuskan, karena pengendalian hasil ini memengaruhi tindakan atau keputusan yang membuat karyawan lebih memperhatikan konsekuensi tindakan atau keputusan yang mereka buat. Kekeliruan dalam menerapkan sistem ini akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan.

Jika *reward* merupakan bentuk positif, *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan maka dari itu *punishment* merupakan bentuk negatif, tetapi apabila diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Punishment

Punishment atau hukuman adalah suatu cara yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pelanggaran atas aturan yang telah ditetapkan. *Punishment* atau hukuman diberlakukan didalam aktivitas organisasi maupun perusahaan yang mana dapat digunakan sebagai suatu pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian dari tujuan organisasi. *Punishment* atau hukuman diberikan kepada seseorang yang telah melakukan tingkah laku yang tidak diharapkan didalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Menjalankan organisasi sangatlah diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang mana berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Apabila didalam sebuah organisasi atau perusahaan ataurandan hukuman ini tidak berjalan dengan baik.

Reward

Menurut Aktar (2012) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

Reward bisa dimaknai sebagai sebuah penghargaan dari perusahaan yang bisa berupa imbalan. *Reward* merupakan hadiah yang diterima karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Dalam praktek manajemen, *reward* dipakai sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya penghargaan maka diharapkan membuat seseorang terus mengulangi dan bahkan meningkatkan kerja.. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Reward adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi, 2019).. Dengan kata lain, semakin positif reward diberikan kepada karyawan, semakin tinggi

motivasi kerjanya. Menurut Matteson dalam Koencoro (2013) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *rewardextrinsik* dan *rewardintrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

Motivasi

Kata “motif”, berarti usaha seseorang sebagai pendorong melakukan sesuatu atau penggerak dalam diri seorang individu untuk beraktivitas, maka motivasi ialah penggerak yang aktif atau dorongan energi dalam diri individu yang timbul karena sesuatu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dianggap dapat menguntungkan diri sendiri. Motivasi adalah dorongan mental dari dalam diri seseorang ditandai dengan timbulnya afektif/perasaan dan reaksi penggerak yang mengarahkan suatu perilaku tertentu untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebuah elemen yang amat mempengaruhi di dalam kehidupan setiap anggota masyarakat. Fenomena yang terjadi pada Motivasi adalah kurangnya apresiasi pemimpin pada karyawan, sebagai contohnya karyawan sudah melakukan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan, akan tetapi pemimpin perusahaan selalu melakukan komplain dan merasa tidak puas dengan kinerja karyawannya.

Motivasi menurut Hasibuan (2018) adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut Purwanto dalam Pahlevi (2012), adalah “Usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku

seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Hipotesis

H1 : Diduga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

H2 :Diduga *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskripsi kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penilitan ini adalah data primer dengan meyebarkan koesioner kepada karyawan kantor Pos Indonesia di kota Palopo. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan kantor Pos Indonesia di Kota Palopo sebanyak 42 orang, dengan jumlah sampel 42.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Punishment	X1	0,816	0,304	Valid
	X2	0,931	0,304	Valid
	X3	0,907	0,304	Valid
	X4	0,888	0,304	Valid
	X5	0,691	0,304	Valid
	X6	0,907	0,304	Valid
Reward	X1	0,685	0,304	Valid
	X2	0,581	0,304	Valid
	X3	0,691	0,304	Valid
	X4	0,711	0,304	Valid

	X5	0,708	0,304	Valid
	X6	0,629	0,304	Valid
Motivasi Kerja	Y1	0,699	0,304	Valid
	Y2	0,679	0,304	Valid
	Y3	0,439	0,304	Valid
	Y4	0,426	0,304	Valid
	Y5	0,695	0,304	Valid
	Y6	0,652	0,304	Valid

Dari tabel diatas didapatkan tiga variabel, yaitu Punishment (X1), Reward (X2) dan Motivasi Kerja (Y). Nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel, dicari pada signifikan 0,5 dengan (n) = 42, maka didapat r_{table} sebesar 0,304. Hasil uji diatas didapatkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dinyatakan bahawa data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Punishment	0,922	Reliabel
Reward	0,713	Reliabel
Motivasi Kerja	0,657	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variabel > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel Punishment (X1), Reward (X2), Motivasi Kerja (Y).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.130	2.782		.047	.963
Punishment	.215	.077	.262	2.795	.008
Reward	.766	.098	.734	7.840	.000

a. *Dependent Variable: Motivasi*

Berdasarkan tabel di atas di dapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.130 + 0.215X_1 + 0.766X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,130 artinya apabila *punishment* dan *reward* nilainya sama dengan nol maka motivasi kerja karyawan akan bernilai 0,130
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,215 artinya setiap kenaikan nilai *punishment* sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,215 atau 21,5% dengan asumsi variabel *reward* adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,766 artinya setiap kenaikan nilai *reward* sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,766 atau 76,6% dengan asumsi variabel *punishment* adalah tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 _a	.667	.649	1.603

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,667 atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu

punishment dan reward terhadap variabel dependen sebesar 66,7%. Sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.130	2.782		.047	.963
	Punishment	.215	.077	.262	2.795	.008
	Reward	.766	.098	.734	7.840	.000

a. *Dependent Variable: Motivasi*

Berdasarkan table diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel independen uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,795 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ maka secara parsial variabel independen *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan dan juga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi ini diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel independen uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 7,840 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka secara parsial variabel independen *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan dan juga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi ini diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.359	2	100.179	38.987	.000 ^b
	Residual	100.213	39	2.570		
	Total	300.571	41			
<i>a. Dependent Variable: Motivasi</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Reward, Punishment</i>						

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 38,987 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00% dengan derajat kepercayaan 95% $F_{hitung} (38,987) > F_{tabel} (3,23)$ maka secara simultan punishment (X1) dan reward (X2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 42 responden, untuk memberikan informasi terkait pengaruh punishment dan reward terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil pernyataan angket yang disebar untuk 42 responden dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kemudian hasil reliabilitas pada penelitian ini pun reliable yaitu dibuktikan dengan semua koefisien lebih besar dari 0,60 maka semua pernyataan dinyatakan reliable.

Uji R (Koefisien Determinasi) pengaruh punishment dan reward terhadap motivasi kerja karyawan ini dapat diketahui dari nilai angka *R Square* sebesar 0,667 atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu punishment dan reward terhadap variable dependen sebesar 66,7%. Sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil regresi linear berganda diketahui bahwa $Y = 0.130 + 0.215X_1 + 0.766X_2 + e$ dengan nilai

konstan sebesar e dengan nilai konstan sebesar 0.130. Hasil analisis uji t berdasarkan hipotesis yang pertama diketahui untuk variabel punishment (X_1) $t_{hitung} = 2,795 > t_{tabel} = 2,021$ dengan signifikan $0,008 < 0,05$ artinya punishment terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan Hipotesis yang kedua untuk system Reward (X_2) $t_{hitung} 7,840 = > t_{tabel} = 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya reward terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil analisis uji F Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 38,987 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00% dengan derajat kepercayaan 95% $F_{hitung} (38,987) > F_{tabel} (3,23)$ maka secara simultan punishment (X_1) dan reward (X_2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif dalam penelitian ini maka didapatkan hasil temuan yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia, Berdasarkan hasil pengolahan data uji F yang diuji secara simultan dalam penelitian ini, maka di dapatkan hasil bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yang artinya variabel punishment dan reward berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan yang diuraikan diatas serta data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Palopo.

2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Palopo.
3. Punishment dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Palopo.

Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan terus pemberian kompensasi terhadap karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.
2. Selain menggunakan kuesioner secara tertulis bisa ditambahkan dengan menggunakan wawancara atau interview. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan melaksanakan penelitian dengan responden yang lebih luas agar penelitian dapat digunakan secara universal. Serta peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. 2012. The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: an empirical study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9-15.
- Arikunto, S. 2012. Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 2. *Jakarta: Bumi Aksara*, 344.
- Asrida, A., Azis, M., & Tahir, T. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Akuntansi. *Phinisi Integration Review*, 4(3), 396-403.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. 2018. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50-65.

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Echols, J. M., dan Shadily, H. 2015. *Kamus Inggris – Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Fahmi, 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- faizal Hidayat, Skripsi: Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2017), hlm. 17-19.
- Farianda, Isna. 2013. “Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta”. Artikel Publikasi Ilmiah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tersedia pada <http://eprints.ums.ac.id> (diakses tanggal 11 Oktober 2019).
- Febrianti, S. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan 2018 ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, in *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 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.). In *National Conference of Creative Industry*.
- Koencoro, G. D. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi Universitas Brawijaya.
- Mahmudi. 2009. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung : Rosada.
- Onsardi, O. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja (No. jsypg)*. Center for Open Science.
- 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.
- Pratama, A. P., Widarko, A., & Slamet, A. R. 2017. *Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1).

- Putri, N. F., & Nasution, M. A. 2021. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward, Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan. *Network Media*, 4(1), 35-43.
- Rita Puspita Sari, Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hlm. 15-16.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, Yuanita Widyanti Sofiana. 2014. "Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Tersedia pada <http://digilib.unmuhjember.ac.id> (diakses tanggal 8 Oktober 2019)
- Shields, J. 2016. *Managing Employee Performance and Reward*, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Siahaan, R. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, Volume 1, 17-26.
- Sugihen, P. D. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan.
- Sugiyono, P. D. 2010. "Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Ke-15)." *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dab R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana.
- Walgito. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Percetakan Andi Offset.
- Wibowo. 2014 *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2009. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- 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.