

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SACOM ENERGIA LDA**Tasya Arsita Aswar^{1,a}, Widya Lelisa Army^{1,b}, Partimah^{1,c}**Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi 17112, Indonesia¹e-mail: 19120140@pertiwi.ac.id^a, widya.lelisa@pertiwi.ac.id^b, Partimah@pertiwi.ac.id^c**Abstrak**

SACOM Energia Lda adalah perusahaan timor leste yang beroperasi di industri minyak & gas bumi. Berkembangnya kompetensi antar bisnis menuntut pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terintegritas pada suatu organisasi. Tujuan utama dari riset ilmiah ini untuk mengevaluasi dan menganalisa faktor rewards dan punishments yang mempengaruhi kinerja karyawan. Data-data yang diperoleh bersumber pada karyawan-karyawan SACOM Energia Lda dengan menggunakan metode kuesioner. Data-data tersebut diolah menggunakan program SPSS. Pengujian yang dilakukan seperti uji validitas, realibilitas, normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, setiap uji yang dilakukan mendapatkan hasil yang layak. Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik didapatkan pemberian rewards, punishments, dan kinerja sudah cukup baik dengan nilai masing-masing sebesar 34,2, 40,8, dan 33,9. Pada hasil uji parsial didapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada kedua variabel dan nilai $sig < 0.05$ maka kedua hipotesa H1 dan H2, pada variabel (X1) dan (X2) terbukti berpengaruh dan berdasarkan hasil uji simultan didapatkan bahwa nilai $sig < 0.001$ maka secara simultan variabel (X1 & X2) akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan secara simultan maka, hipotesa H3 terbukti berpengaruh. Kesimpulan dari riset ini dapat yaitu rewards dan punishments mempunyai pengaruh sebesar 50.4% terhadap kinerja dan sedangkan 49.6% disebabkan oleh faktor eksternal.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Rewards, Punishments, Kinerja Karyawan.

Abstract

SACOM Energia Lda is an East Timorese company operating at the oil & gas industry. Development of business competencies requires integrated human resource management (HRM) in an institute. The research purpose is to evaluate and elaborate factors that have influence of employee performance such as rewards and punishments. Data were obtained from SACOM Energia Lda employees using a questionnaire method. All the data calculated using SPSS program. Tests carried out include validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity, each test carried out obtained acceptable. Based on statistic analysis, it was discovered that the provision rewards, punishments, and performance were quite good with values of 34.2, 40.8, and 33.9, respectively. The partial test results show that the $t_{count} > t_{table}$ on both variables and the sig value < 0.05 , then both hypotheses H1 and H2, on variables (X1) and (X2) are proven to have an effect and according to simultaneous test, it was found that the sig value is less than 0.001, this shown the result indicate the variables (X1 & X2) simultaneously will affect employee performance, the result H3 hypothesis is proven to have an effect. This research can be concluded that rewards and punishment have an influence of 50,4% on performance, while 49.6% is caused by external factors.

Keywords: Human Resource Management, Rewards, Punishment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

SACOM Energia Lda adalah perusahaan swasta di Timor Leste yang memasok minyak *light fuel oil* (LFO) ke perusahaan pembangkit listrik di Negara Timor Leste. Meningkatnya persaingan bisnis menyebabkan perusahaan diperlukan untuk memperbaiki mutu pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM). Fungsi SDM adalah sebagai kebutuhan institusi untuk melakukan integrasi Manajemen SDM dengan berbagai disiplin ilmu sehingga dapat tercerminkan kualitasnya (Ghanitri & Hakim, 2024). Untuk memperoleh tingkat baik dan buruknya kinerja, maka terdapat beberapa faktor, di antaranya yaitu pemberian *reward* dan *punishment*. Tujuan pemberian faktor ini adalah supaya kinerja mereka menjadi lebih baik.

Perusahaan harus memberikan penghargaan dan hukuman berdasarkan pertimbangan yang matang. Penghargaan dan hukuman yang tidak sesuai akan memicu hubungan kerja yang tidak bagus sehingga akan berdampak pada hasil kinerja serta hal tersebut berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia perusahaan tersebut (Gunawan, Sopandi, Malsabila, Pangestu, & Assifah, 2023). Bentuk *reward* itu sendiri merupakan imbalan baik itu berhubungan dengan keuangan ataupun tidak, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Tujuan adalah untuk meningkatkan kinerja agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus tentu akan mendapatkan penghargaan, sedangkan yang kinerjanya tidak baik akan mendapatkan hukuman yang sesuai. Dengan memberikan karyawan dengan hukuman yang tepat maka karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Nadila Safitri, 2024). Tujuan utama dari riset ilmiah ini adalah untuk mengevaluasi

dan menganalisa faktor pembagian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

(Wahyudin & Zohriah, 2023) menjelaskan bahwa Manajemen SDM meliputi semua langkah dalam mengelola tenaga kerja, mulai dari perencanaan hingga pengendalian, dengan fokus pada aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, kompensasi, dan pengembangan karyawan serta pemeliharaan.

2.2. Reward

Reward adalah penghargaan, hadiah, balasan atau imbalan. Perusahaan memberikan *reward* sebagai bentuk pengakuan publik untuk memberi pacuan semangat terhadap karyawan. (Gunawan et al., 2023) menjelaskan bahwa konsep manajemen SDM yaitu *reward* yang diberikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan. *Reward* memiliki tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah tercapai. Macam-macam *reward* menurut (Dela Ayu Permatasari & Sumartik, 2022) dibagi menjadi dua, yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Gaji, tunjangan, dan bonus adalah contoh penghargaan finansial yang merupakan ekstrinsik *reward* yang diberikan kepada karyawan dari pihak luar. Sedangkan, penghargaan non-finansial melibatkan penghargaan dan promosi. Intrinsik *reward* berasal dari dalam diri sendiri seperti kepuasan mencapai tujuan, prestasi yang didapatkan, dan pemenuhan otonomi.

2.3. Punishment

Punishment digunakan untuk mengancam karyawan yang melanggar dengan tujuan memperbaiki kinerjanya serta menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Adittio Putra & Wediyanto, 2023). Indikator variabel *punishment*, menurut Purwanto dalam (Chairunnisa, Habibi, & Pamungkas, 2022)

yaitu hukuman dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu *punishment* preventif dan *punishment* represif.

Punishment preventif merupakan metode perusahaan yang dilakukan agar karyawan menjauhi tindakan pelanggaran yaitu seperti disiplin, anjuran dan perintah, tata tertib, dan lain-lain. Sedangkan, *punishment* represif adalah metode perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang menyalahi suatu peraturan dengan cara seperti teguran, pembatasan penggunaan sarana dan prasana, pemberhentian tunjangan dan bonus, dan pemutusan hubungan kerja.

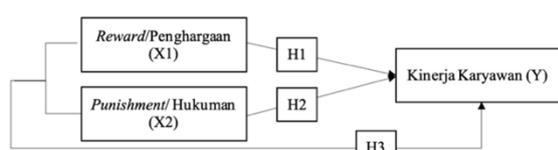
2.4. Performa Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. (Ibrahim, Djuhartono, & Sodik, 2021) menjelaskan bahwa prestasi pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang ketika mereka menjalankan tugas-tugas mereka, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, dedikasi dan waktu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual (Gunawan et al., 2023). Untuk menilai kinerja ini, terdapat beberapa variabel menurut (Ibrahim et al, 2021) yaitu kuantitas, kualitas, *timeliness*, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian ini mengenai pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja pegawai SACOM Energia Lda.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1, maka:

1. H1: Penghargaan/*Reward* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2: Hukuman/*Punishment* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3: Penghargaan/*Reward* dan Hukuman/*Punishment* secara simultan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

3.2. Sampel

Populasi pada penelitian yang dilaksanakan pada perusahaan SACOM Energia Lda adalah sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan form kuesioner yang terdiri dari pertanyaan mengenai *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan yang dimana terdapat skala penilaian dari 1-5 dari setiap pertanyaan yang diberikan.

3.3. Data Analisis

Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk menguji kuesioner yang diberikan kepada karyawan-karyawan SACOM Energia Lda diperlukannya uji validitas dan realibilitas. Mengukur sah atau validnya data responden maka diperlukannya uji validitas. Formula uji validitas seperti berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Banyak Sampel

X = Item dari variable yang diuji

Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

Uji realibilitas berfungsi untuk menguji konsistensi dan stabilitas dari jawaban kuesioner yang diterima. Menurut (Sugiyono, 2019) data dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Formula *cronbach's alpha* adalah seperti berikut:

$$\alpha = \left[\frac{N}{N - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 item}{\sigma^2 total} \right]$$

Keterangan:

α = Cronbach's alpha

N = Banyak Sampel

σ^2 item = Varian dengan pernyataan

σ^2 total = Varian dari skor

Selain 2 pengujian di atas terdapat beberapa pengujian lainnya yaitu (1) Analisis Deskriptif (2) Uji Normalitas, (3) Uji Multikolinieritas, dan (4) Uji Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian selanjutnya setelah melakukan uji validitas dan realibilitas maka dilakukannya pengujian regresi linear. Analisis Regresi Berganda menurut (Sugiyono, 2019) digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ada dalam suatu persamaan linear. Formula uji regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X1 = Reward

X2 = Punishment

β_1 = Koefisien Regresi

β_2 = Koefisien Regresi

e = error term

Selain pengujian regresi linear, terdapat beberapa pengujian diantaranya (1) Uji Koefisien, (2) Uji Parsial, dan (3) Uji Simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil responden yang telah diberikan dari karyawan-karyawan SACOM Energia Lda akan dilakukan beberapa uji terlebih dahulu sebelum melakukan tes regresi linear.

4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan pada riset ini untuk menguji kevalidan data responden. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai sig <

0,05 maka data responden dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Nilai sig	Remark
Reward (X1)	1	0.625	0.349	<0.001	Valid
	2	0.499	0.349	0.002	Valid
	3	0.711	0.349	<0.001	Valid
	4	0.664	0.349	<0.001	Valid
	5	0.546	0.349	<0.001	Valid
	6	0.428	0.349	0.009	Valid
	7	0.702	0.349	<0.001	Valid
	8	0.624	0.349	<0.001	Valid
Punishment (X2)	1	0.812	0.349	<0.001	Valid
	2	0.852	0.349	<0.001	Valid
	3	0.794	0.349	<0.001	Valid
	4	0.772	0.349	<0.001	Valid
	5	0.648	0.349	<0.001	Valid
	6	0.751	0.349	<0.001	Valid
	7	0.708	0.349	<0.001	Valid
	8	0.735	0.349	<0.001	Valid
	9	0.814	0.349	<0.001	Valid
	10	0.721	0.349	<0.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.438	0.349	0.007	Valid
	2	0.748	0.349	<0.001	Valid
	3	0.465	0.349	0.004	Valid
	4	0.739	0.349	<0.001	Valid
	5	0.803	0.349	<0.001	Valid
	6	0.692	0.349	<0.001	Valid
	7	0.693	0.349	<0.001	Valid
	8	0.531	0.349	<0.001	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 1 maka terlihat bahwa semua data $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05 maka data responden dinyatakan valid.

4.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas berfungsi untuk menguji konsistensi dan stabilitas dari jawaban kuesioner yang diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Remark
Reward (X1)	0.742	0.6	Reliable
Punishment (X2)	0.910	0.6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	= 0.721	0.6	Reliable

Sumber: Data Diolah (2024)

Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6 maka data responden dinyatakan reliabel. Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel (X1), (X2), dan (Y) memiliki nilai *alpha* > 0,6 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

4.3. Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa statistik deskriptif memberikan penjabaran suatu data yang terjadi dan dilakukan analisis melalui nilai *max*, *min*, *mean*, *varian*, *sum*, *range*, standar deviasi, dan lain-lain.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std Deviation	Skewness		Kurtosis	
						Value	Std Error	Value	Std Error
						X ₁	32	27	40
X ₂	32	30	50	40.81	4.34	-.134	.414	1.897	.809
Y	32	30	39	33.90	2.38	.740	.414	-.274	.809

Sumber: Data Diolah (2024)

Statistik Deskriptif Variabel X1

Tabel 4. Kategori Kelas Variabel X1

Variabel	Interval Kelas	Remark
X1	27 - 29,6	Sangat Tidak Baik
	29,6 - 32,2	Tidak Baik
	32,2 - 34,8	Cukup Baik
	34,8 - 37,4	Baik
	37,4 - 40	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 3, variabel *reward*(X1) mendapatkan nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 40, dan nilai rata-ratanya sebesar 34,21. Maka, dapat disimpulkan

berdasarkan tabel 4 dengan menggunakan nilai rata-rata sebagai tolak ukur yaitu *reward* yang ada pada SACOM Energia Lda sudah menunjukkan hasil yang cukup baik.

Statistik Deskriptif Variabel X2

Tabel 5. Kategori Kelas Variabel X2

Variabel	Interval Kelas	Remark
X2	30 - 34	Sangat Tidak Baik
	34 - 38	Tidak Baik
	38 - 42	Cukup Baik
	42 - 46	Baik
	46 - 50	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 3, variabel *punishment*(X2) mendapatkan nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai rata-ratanya sebesar 40,81. Maka, dapat disimpulkan berdasarkan tabel 5 dengan menggunakan nilai rata-rata sebagai tolak ukur yaitu *punishment* yang ada pada SACOM Energia Lda sudah menunjukkan hasil yang cukup baik.

Statistik Deskriptif Variabel Y

Tabel 6. Kategori Kelas Variabel Y

Variabel	Interval Kelas	Remark
Y	30 - 31,8	Sangat Tidak Baik
	31,8 - 33,6	Tidak Baik
	33,6 - 35,4	Cukup Baik
	35,4 - 37,2	Baik
	37,2 - 39	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 3, variabel *kinerja*(Y) mendapatkan nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 39, dan nilai rata-ratanya sebesar 33,90. Maka, dapat disimpulkan berdasarkan tabel 6 dengan menggunakan nilai rata-rata sebagai tolak ukur yaitu *kinerja* yang ada pada SACOM Energia Lda sudah menunjukkan hasil yang cukup baik.

4.4. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat kenormalan ataupun

ketidaknormalan pada suatu data-data yang dilakukan pengujian.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	32
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.75808955
Most Extreme Differences	
Absolute	.080
Positive	.080
Negative	-.052
Test Statistic	.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	.801
99% Confidence Interval	
Lower Bound	.791
Upper Bound	.811

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7 jika nilai sig > 0,05 maka hasil dinyatakan normal, jika sig < 0,05 maka dinyatakan tidak normal. Karena hasil *asymp sig* pada tabel 7 adalah 0,2 > 0,05 maka hasil dinyatakan normal.

4.5. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.327	4.555		2.496	.018
	X1	.205	.100	.252	2.047	.049
	X2	.376	.067	.685	5.570	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 8, maka bisa diambil bahwa fomulasi regresi linear seperti berikut:

$$Y = 11,327 + 0,205X_1 + 0,376X_2 + e$$

Dari formula di atas bisa disimpulkan:

1. Konstants α sebesar 11,327 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada nilai (X1) dan (X2) maka nilai (Y) adalah sebesar 11,327
2. Koefisien regresi Sistem Pemberian Reward adalah sebesar 0,205. Hal ini dapat diinterpretasikan jika variabel X1 meningkat satu satuan maka (Y) juga akan meningkat sebesar 0,205.
3. Koefisien regresi Punishment adalah sebesar 0,376. Hal ini dapat diinterpretasikan jika variabel (X2) meningkat satu satuan maka (Y) juga akan meningkat sebesar 0,376.

4.6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.474	1.81058

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji Koefisien Determinasi berfungsi untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan data pada tabel 9, menunjukkan nilai R_{square} sebesar 0,504 maka variabel (X1) dan (X2) dapat dikatakan mempengaruhi variabel (Y) sebesar 50,4% dan sisanya sebesar 49,6% disebabkan oleh faktor lainnya selain variabel (X1) dan (X2).

4.7. Uji Simultan (Uji - F)

Uji Simultan berfungsi untuk mengecek apakah adanya efek simultan dari variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1						
	Regression	110.125	2	55.062	16.797	<.001 ^b
	Residual	108.181	33	3.278		
	Total	218.306	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data dari tabel 10, maka dikarenakan hasil sig < 0,001 dimana jika nilai sig < 0.05 menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara simultan mempengaruhi hasil kinerja (Y) karyawan SACOM Energia Lda. Maka, berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima sehingga variabel independen pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dengan mempertimbangkan hipotesis yang telah dirumuskan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pemberian *reward* pada karyawan SACOM Energia Lda memiliki nilai

- yang cukup baik yaitu rata-rata sebesar 34,2 dan termasuk kedalam kategori interval kelas III.
2. Hasil pemberian *punishment* pada karyawan SACOM Energia Lda memiliki nilai yang cukup baik yaitu rata-rata sebesar 40,8 dan termasuk kedalam kategori interval kelas III.
 3. Hasil *kinerja* karyawan SACOM Energia Lda memiliki nilai yang cukup baik yaitu rata-rata sebesar 33,9 dan termasuk kedalam kategori interval kelas III.
 4. Nilai sig variabel (X1) adalah sebesar 0,049 yaitu $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga adanya pengaruh hubungan yang signifikan antara pemberian *reward*(X1) terhadap kinerja karyawan(Y). Nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,205 jika variabel X1 meningkat satu satuan.
 5. Nilai sig variabel (X2) adalah sebesar kurang dari 0,001 $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga adanya pengaruh hubungan yang signifikan antara *punishment*(X2) terhadap kinerja karyawan(Y). Nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,376 jika variabel X2 meningkat satu satuan.
 6. Nilai prob (F Statistic) menunjukkan nilai sig sebesar kurang dari 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang berarti variabel independen yaitu pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y). Besaran Koefisien determinasi R² diperoleh hasil 0,504 atau sebesar 50,4% artinya bahwa sebesar 50,4% hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *reward*(X1) dan *punishment*(X2). Sedangkan, sisanya sebesar 49,6% kinerja karyawan disebabkan oleh faktor selain variabel *reward*(X1) dan *punishment*(X2).

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adittio Putra, O., & Wediyanto, E. (2023). Pengaruh Rewardss And

Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 2(2),99-110. <https://doi.org/10.58222/Jemakbd.V2i2.266>

[2] Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2022). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jamkrindo. 10.

[3] Dela Ayu Permatasari & Sumartik. (2022). Pengaruh Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Mojopahit Mojokerto. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(3), 322-329. <https://doi.org/10.55606/Jimak.V1i3.461>

[4] Ghanitri, E., & Hakim, L. (2024). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Saprotan Utama Demak. 7(1).

[5] Gunawan, A., Sopandi, E., Malsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang. Jurnal Manajemen, 11(1), 1-9. <https://doi.org/10.36546/Jm.V11i1.862>

[6] Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. 1(2).

[7] Nadila Safitri, R. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Agrowisata Nabila Farm Lembang). Value: Journal Of Management and Business, Value: Journal Of Management And Business, 8(2), 14-25.

[8] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabet.

[9] Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan. 06(01).