

Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru

Natasha Azzahra^{1*}, Khusnul Fikri², Dwi Hastuti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 200304053@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi (R^2). Berdasarkan jawaban responden hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi dan *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya SDM adalah tentang orang-orang yang bekerja dalam organisasi sebagai pelaku, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Mujanah, 2019).

SDM dalam manajemen organisasi dikaitkan dengan isu-isu manajemen. Orang yang ditunjuk manajer harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahan, dimana manajer harus memenuhi tanggung jawab organisasi, baik yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan (Aisyah dan Wardani, 2020). Tercapainya tujuan organisasi mempengaruhi tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika tujuan organisasi tidak dapat tercapai, hal ini disebabkan karena pegawai tidak mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Nurul Hidayati Murtafiah, 2021). Dengan kinerja yang baik, maka pekerjaan setiap pegawai dapat berlangsung

secara efisien dan efektif, yang memungkinkan masalah-masalah yang timbul dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sarindo Group Pekanbaru yang pertama adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua penghasilan, baik berupa uang, barang langsung maupun barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial atau nonfinansial seperti tunjangan hari raya dan pensiun diberikan kepada semua karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Faktor kedua yang turut mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru adalah *punishment*. *Punishment* adalah hukuman yang dimaksudkan untuk memperbaiki karyawan yang melakukan kekerasan dan memberikan efek jera bagi pelanggar (Chairunnisa *et al.*, 2020).

Dalam konteks di atas, kompensasi dan hukuman merupakan isu yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu kemampuan manajemen dalam memberikan kompensasi dan *punishment* akan sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Situasi inilah yang melatar belakangi penulis dalam menyusun proposal berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru"

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Indikator Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan indikatornya meliputi:
 - a.) Ketepatan dalam mengerjakan suatu tugas
 - b.) Ketelitian mengerjakan tugas dengan meminimalisir kesalahan
 - c.) Keterampilan
2. Kuantitas kerja, yaitu menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan dengan tujuan perusahaan.
 - a.) Tanggung Jawab
 - b.) Kecepatan
 - c.) Kecekatan

3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
 - a.) Menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
 - b.) Sarana dan Prasarana
4. Kerja sama, yaitu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
 - a. Kekompakan dengan rekan kerja yang saling berpartisipasi mengerjakan tugas.

Kompensasi

Menurut Lubis *et al.*, (2021) kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Terdapat tiga indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016):

1. Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atas untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3 Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

H₁: Diduga kompensasi (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Punishment

Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Indikator *punishment* menurut Rivai (2013) ada beberapa indikator *punishment*, yaitu:

1. Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

H₂: Diduga *punishment* (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yaitu kompensasi dan *punishment* di PT. Sarindo Group Pekanbaru. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengacu pada filsafat positif, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Adapun analisis data yang dilakukan melalui tahap uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri uji parsial (uji t) dan uji f (simultan). Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala pengukuran interval dengan memakai metode Likert. Variabel independen adalah variabel bebas yang memengaruhi variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi Variabel Independen (X) yaitu kompensasi (X1), dan *punishment* (X2). Sedangkan variabel dependen ialah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Adapun yang menjadi Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Responden sebanyak 60 karyawan yaitu karyawan operator PT. Sarindo Group Pekanbaru. Uji validitas diketahui bahwa hasil item untuk Variabel Independen (X) yaitu kompensasi (X1), *punishment* (X2) dan Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan dari seluruh item memiliki nilai $r > 0,2542$. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua itu dinyatakan valid. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan instrumen memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$ yaitu karakteristik Kompensasi (X1) sebesar 0,700, *punishment* (X2) sebesar 0,620, dan kinerja (Y) sebesar 0,777.

Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.76266046
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.063
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* di atas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar $0,052 > 0,05$. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

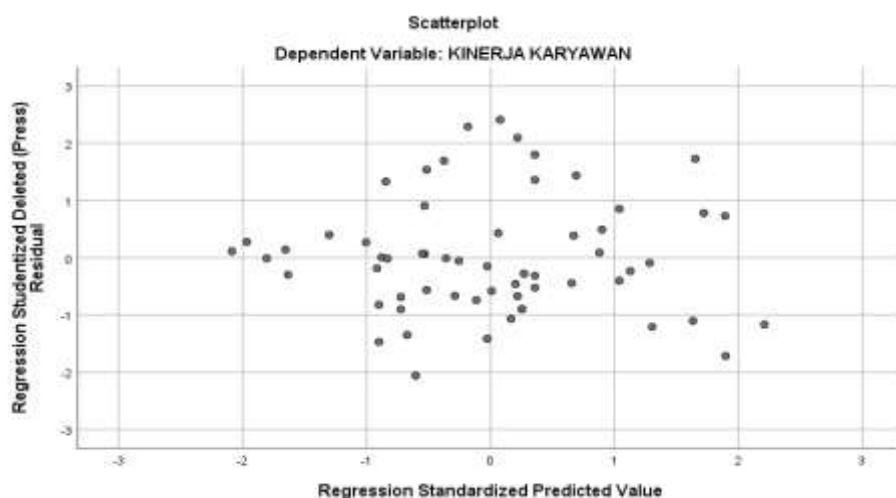
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.743	1.346
Punishment	.743	1.346

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Tabel 2. diatas Uji multikolinearitas menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat *tolerance* dan VIF. Terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan VIF yang tertera pada tabel menunjukkan nilai yang jauh lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter plots



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter plots

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan gambar 1. dapat dilihat dari hasil pengujian uji heteroskedastisitas bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	Beta	Std. Error	Beta
1 (Constant)	31,948	5,390	
KOMPENSASI	0,108	0,161	0,095
PUNISHMENT	0,397	0,164	0,342

a. Dependen Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

$$Y = 31,948 + 0,108 X_1 + 0,397 X_2$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 31,948 artinya adalah apabila kompensasi dan punishment pada PT. Sarindo Group Pekanbaru diasumsikan bernilai (0).
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,108 mengalami tidak berpengaruh. Menyatakan kompensasi pada PT. Sarindo Group Pekanbaru mengalami penurunan 1 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel *Punishment* (X_2) sebesar 0,397 dan bernilai positif. Menyatakan *punishment* pada PT. Sarindo Group Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= (a/2 ; n - k - 1) \\
 &= (0,05/2 ; 60 - 2 - 1) \\
 &= (0,025 ; 57) \\
 &= 2,002
 \end{aligned}$$

**Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error			
1 (Constant)	31.948	5.390		5.927	.000
KOMPENSASI	.108	.161	.095	0.671	.505
PUNISHMENT	.397	.164	.342	2.423	.019

a. Dependen Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru menunjukkan nilai t hitung (0,671) < t tabel (2,002) atau nilai signifikansi 0,505 diatas 0,05. Maka kesimpulan hasilnya kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru menunjukkan nilai t hitung (2,423) > t tabel (2,002) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,019 dibawah 0,05. Maka kesimpulan hasilnya *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji f)

Menurut Ghazali (2017) uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka dapat diketahui

F Tabel = Df1 = k ; n - k

F Tabel = Df1 = 2 ; 60 – 2

F Tabel = Df1 = 3,156

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.890	2	125.945	5.364	.007 ^b
	Residual	1338.293	57	23.479		
	Total	1590.183	59			

a. Dependen Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, KOMPENSASI

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa $F_{hitung} 5,364 > F_{tabel} 3,156$ dengan nilai signifikan sebesar $(0,007 > 0,05)$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan atau bersamaan kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.129	4.845

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, KOMPENSASI

b. Dependen Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Hasil tabel 5. di atas dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,398. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (kompensasi dan *punishment*) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang tidak kuat.

Dari tabel 5. di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,129 atau 12,9% berarti kompensasi dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru sebesar 12,9% sementara sisanya sebesar 0,871 atau 87,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel kompensasi mempunyai nilai $t_{hitung} (0,671) < t_{tabel} (2,002)$ atau nilai signifikansi 0,505 diatas 0,05. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,108. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi tidak memiliki hubungan penurunan kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut maka H_1 atau hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Istiqomah (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus dipertimbangkan bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih meningkat bagi karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *punishment* mempunyai nilai t hitung (2,423) > t tabel (2,002) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,019 dibawah 0,05. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0,397. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan terjadi kesalahan yang merugikan perusahaan sudah sepantasnya diberikan hukuman yang setimpal supaya kesalahan tersebut tidak akan pernah terulang kembali. Dengan hasil tersebut maka H_2 atau hipotesis yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Priyadi & Indriyani (2020), Fajar et al., (2018), Pramesti et al., (2019), Kadek et al., (2022) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* (hukuman) yang diberikan suatu organisasi membuat efek jera terhadap karyawan. Hal ini tidak harus dipertimbangkan bagi perusahaan untuk memberikan hukuman karena kesalahan yang terjadi oleh karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru.

Pengaruh Kompensasi Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif tidak hanya didorong dengan adanya kompensasi saja tetapi juga harus dipengaruhi oleh *punishment* yang baik. Pemberian kompensasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang diberikan kompensasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat, serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Selain kompensasi, *punishment* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Punishment* untuk karyawan bekerja dengan lebih teliti dan juga untuk perbaikan secara terus menerus yang akan dialami karyawan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa F hitung 5,364 > F tabel 3,156 dengan nilai signifikan sebesar (0,007 > 0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan atau bersamaan kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan

sebagai berikut : 1.) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru. 2.) Punishment secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru. Punishment merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan perlunya sebuah *punishment* dalam sebuah kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru. 3.) Kompensasi dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan cara memperbaiki kompensasi yang menarik dan *punishment* agar dapat membawa kearah positif dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sarindo Group Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, & Wardani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jamkrindo*. 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 35–43. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12979>
- Ghozali. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar*.
- Hasibuan. (2019). *Kompensasi: Pengertian, Bentuk, Asas, Faktor, Sistem, Tujuan, dsb* (p. 119). Gamal Thabroni. <https://serupa.id/kompensasi-pengertian-bentuk-asas-faktor-sistem-tujuan-dsb/>
- Istiqomah, N. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Inteving (studi kasus pada karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati)*. <http://repository.iainkudus.ac.id/4760/>
- Kadek, N., Dipta, A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung)*. 03(2), 115–127.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., Tupti, Z., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan*. 2(1), 43–54.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosadakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Aditama (ed.)).

- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara.
- Nurul Hidayati Murtafiah. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Pramesti, R. A., Rumawas, W., & Administrasi. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. 9(1), 57–63.
- Priyadi, P., & Indriyani, S. N. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 68–79. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.438>
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (cet 1)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.