

# PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA INDO SEJAHTERA

Silvia Rahmadani, Fitri Ayu Nofirda, Hammam Zaki  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
\*e-mail: [Silviarahmadhany3@gmail.com](mailto:Silviarahmadhany3@gmail.com)

## **Abstrak**

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa outsourcing. Bisnis dibidang ini sangat digemari diberbagai kalangan perusahaan karena perusahaan yang memakai jasa outsourcing dapat memperkecil biaya produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT.Permata Indo Sejahtera. Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru dengan jumlah responden 32 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa outsourcing. Bisnis dibidang ini sangat digemari diberbagai kalangan perusahaan karena perusahaan yang memakai jasa outsourcing dapat memperkecil biaya produksi (Pramesti, Sambul and Rumawas, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Dalam upaya peningkatan kinerja, organisasi perlu fokus kepada komponen pemenuhan kebutuhan karyawan seperti memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan (Sofianti, 2021). Kinerja karyawan menjadi faktor utama agar organisasi atau perusahaan seperti PT. Permata Indo Sejahtera Pekanbaru dapat bersaing dan bertahan sampai saat ini. Kinerja karyawan di PT. Permata Indo Sejahtera mengalami penurunan yang diakibatkan mempengaruhi sistem kerja dimana perusahaan sering kali menunda pemberian *reward*, karyawan yang sudah lama bekerja mendapatkan *reward* tidak sebanding dengan beban kerja karyawan,

perusahaan juga memberikan *punishment* terhadap karyawan yang tidak mencapai target dan membuat karyawan sering kali mengeluh akan hal ini.

**Tabel 1 Data penilaian karyawan bagian *back office* dan *sales officer* pada PT. Permata Indo Sejahtera tahun 2019-2021**

Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja Sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata-Rata Nilai
2019	95%	85%	86%	86%	90%	87%	88%
2020	90%	89%	85%	89%	87%	85%	87%
2021	89%	84%	79%	78%	88%	84%	84%

Sumber: PT.Permata Indo Sejahtera, (2021)

Dari tabel 1 terlihat jelas penurunan kinerja dari tahun 2019-2021, adapun penyebabnya diantaranya adalah karena pemberian *reward* kepada karyawan belum dilakukan secara transparan, kriteria karyawan yang dapat diberikan *reward* walaupun telah ditentukan oleh pihak manajemen PT.Permata Indo Sejahtera, namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan secara utuh (baik), misalnya keberhasilan karyawan dalam memperoleh dan melampaui target nasabah yang dibebankan kepada dirinya pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan pihak manajemen PT. Permata Indo Sejahtera yang tidak serta merata memberikan *reward* atas pencapaian keberhasilan tersebut. Sedangkan, pada bagian lainnya terdapat karyawan yang dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, namun karena kedekatan (hubungan emosional) antara karyawan dengan atasan langsungnya maka karyawan tersebut diberikan *reward*, sehingga pemberian *reward* belum dilaksanakan secara adil dan transparan.

**Tabel 1 Data *reward* karyawan bagian *back office* dan *sales officer* pada PT. Permata Indo Sejahtera tahun 2019-2021**

No	Jabatan	Tahun/Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Penerimaan <i>Reward</i> (Orang)
1	<i>Back Office</i>	2019	10	5
		2020	15	7
		2021	14	6
2	<i>Sales Officer</i>	2019	25	8
		2020	27	8
		2021	18	6

Sumber: PT. Permata Indo Sejahtera,( 2021)

Dari tabel 2 menunjukkan data pemberian *reward* untuk karyawan bagian *back office* dan *sales officer* pada PT. Permata Indo Sejahtera. *Reward* yang diterima karyawan berupa kenaikan jabatan dan bonus sebanyak 1-3 bulan gaji. Jumlah karyawan *back office* yang mendapatkan *reward* sebanyak 2-5 orang pertahun. Dengan ketentuan karyawan yang bisa mendapatkan kerjasama dengan perusahaan lain untuk menempatkan karyawan pada perusahaan tersebut sebanyak 36 perusahaan dalam jangka waktu satu tahun. Sedangkan dibagian *sales officer* jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* sebanyak 6-8 orang setiap satu tahun, dengan ketentuan wajib merekrut calon karyawan untuk ditempatkan ke mitra perusahaan

sebanyak 410 orang calon karyawan untuk berkerja dengan PT. Permata Indo Sejahtera. Berdasarkan penjelasan dari tabel 1.2 diketahui bahwa karyawan PT. Permata Indo mengalami naik turun dikarenakan kurang maksimalnya kerja karyawan dalam memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Wijaya (2021) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Setelah peneliti melakukan pra-survey pada PT. Permata Indo Sejahtera, peneliti menemukan fenomena pada PT. Permata Indo Sejahtera dimana fenomena yang terjadi yaitu karyawan yang sudah mencapai target dalam hal mendapatkan perusahaan untuk bekerja sama dan mencapai target mencari karyawan baru untuk ditempatkan diperusahaan yang bekerja sama dengan PT. Permata Indo Sejahtera dan karyawan tidak mendapatkan *reward* yang sudah semestinya, pemberian *reward* kepada karyawan belum dilakukan secara transparan, dan adanya penundaan pemberian *reward* yang sering dilakukan membuat karyawan tidak terlalu mengharapkan *reward* tersebut, hal ini membuat kurangnya rasa kepercayaan karyawan kepada perusahaan.

**Tabel 2 Data *Punishment* karyawan bagian *back office* dan *sales officer* pada PT. Permata Indo Sejahtera tahun 2019-2021**

No	Jabatan	Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat
1	<i>Back Office</i>	2019	3	2	1
		2020	4	3	1
		2021	2	3	2
2	<i>Sales Officer</i>	2019	5	4	2
		2020	6	2	3
		2021	4	2	1

Sumber : PT. Permata Indo Sejahtera, (2021)

Dari Tabel 3 menunjukkan data pemberian *punishment* untuk bagian back office dan sales officer pada PT. Permata Indo Sejahtera, ada pun penyebab diberikannya *Punishment* berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Permata Indo Sejahtera, yaitu terdapat jenis-jenis dan penyebab diberikannya *punishment* yang diberlakukan bagi karyawan, diantaranya: Pertama hukuman ringan, seperti surat peringatan pertama. Hukuman ini apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja. Kedua hukuman sedang, seperti surat peringatan kedua, Hukuman ini diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu 3 bulan sekali. Ketiga hukuman berat, seperti surat peringatan ketiga, Hukuman ini diberikan apabila dalam bulan berikutnya karyawan tidak melakukan perubahan maka pihak PT. Permata Indo Sejahtera memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Fenomena yang ditemukan peneliti di PT. Permata Indo Sejahtera dimana perusahaan terlalu ketat terhadap kebijakan yang diberikan kepada karyawan seperti cepatnya jangka waktu dalam

memenuhi target perusahaan dan tidak memberikan toleransi kepada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut tertekan akan kebijakan perusahaan yang diberikan sehingga karyawan merasa tidak nyaman bekerja karena terlalu memikirkan target yang harus dicapai.

Selain itu, masalah yang terjadi pada PT. Permata Indo Sejahtera tidak adanya toleransi yang diberikan terhadap karyawan atas *punishment* yang diberikan perusahaan seperti yang dilaksanakan pihak manajemen PT. Permata Indo Sejahtera tanpa didasari pertimbangan, seperti : pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman. Pihak Manajemen PT. Permata Indo Sejahtera tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen PT. Permata Indo Sejahtera dalam memberikan *punishment*. Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan PT. Permata Indo Sejahtera masih perlu ditingkatkan, hal tersebut dapat ditemukan pada karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku.

Terkait hal tersebut, dirasa sangat penting bagi PT. Permata Indo Sejahtera untuk melakukan tindakan terhadap hal ini yang dirasa tidak sepadan. Tercapainya tujuan organisasi harus ada manajemen di dalam perusahaan yang baik pula. Keberhasilan perusahaan tergantung dengan kinerja karyawannya, karyawan yang profesional dan mampu bekerja dengan giat akan membuat perusahaan tersebut mencapai tujuannya

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan ada lima, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu (jangka waktu)
4. Kerjasama antar karyawan
5. Pengawasan

### **Reward**

Menurut (Afandi (Afandi, 2018) *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator *Reward* menurut (Kadarisman (2016), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Gaji

2. Insentif
3. Penghargaan
4. Promosi Jabatan

### ***Punishment***

Menurut (Bhuawana et al.,2022) *punishment* adalah hukuman atau sanksi yang dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai, atau ada perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan dari perusahaan tersebut.

Menurut (Rivai 2016), indikator *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman Ringan
2. Hukuman Sedang
3. Hukuman Berat

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Pratama & Sukarno (2021) *reward* sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai, karena *reward* merupakan salah satu bentuk penilaian yang positif terhadap pegawai maupun karyawan atas prestasi maupun hasil yang dilakukan. *Reward* bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam melakukan segala pekerjaan atau aktivitas. Hasil penelitian (Andriani 2021), (Sengkey et al., 2021), menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat demi tercapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil – hasil penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Diduga *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

#### **Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sardiman dari (Nompo & Pandowo 2020) hukuman adalah suatu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan dengan cara yang pantas dan sesuai dengan prinsip - prinsip hukuman. Beberapa penelitian terdahulu (Sofiati 2021), (Maulia (2022), menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* sangat berguna untuk karyawan agar lebih teliti dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan. Berdasarkan hasil – hasil penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Diduga *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **METODE**

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan proses datanya berupa angka yang digunakan sebagai menyelidiki, menjelaskan serta menginterpretasikan gambaran dari pengaruh sosial yang tidak

dapat diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menguji teori teori yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT.Permata Indo Sejahtera, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *back office* dan *sales officer* PT. Permata Indo Sejahtera yang berjumlah 32 karyawan.. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, sampel dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Permata Indo Sejahtera bagian *back office* dan *sales officer* yang berjumlah 32 orang. Adapun data yang diperlukan untuk penelitian ini ialah menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipilih peneliti untuk mengoptimalkan hasil penelitian adalah kuesioner. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data diperlukan seperti uji validitas dan reliabilitas, dan juga teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistic SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

Item	Rhitung	Rtabel	Hasil
X1.1	0.815	0.349	Valid
X1.2	0.751	0.349	Valid
X1.3	0.672	0.349	Valid
X1.4	0.792	0.349	Valid
X1.5	0.786	0.349	Valid
X1.6	0.686	0.349	Valid
X1.7	0.747	0.349	Valid
X1.8	0.734	0.349	Valid
X1.9	0.722	0.349	Valid
X1.10	0.708	0.349	Valid
X1.11	0.806	0.349	Valid
X1.12	0.802	0.349	Valid
X1.13	0.744	0.349	Valid
X1.14	0.729	0.349	Valid
X1.15	0.633	0.349	Valid
X2.1	0.830	0.349	Valid
X2.2	0.762	0.349	Valid
X2.3	0.524	0.349	Valid
X2.4	0.735	0.349	Valid
X2.5	0.833	0.349	Valid
X2.6	0.626	0.349	Valid
X2.7	0.788	0.349	Valid
X2.8	0.869	0.349	Valid
X2.9	0.677	0.349	Valid
Y.1	0.546	0.349	Valid
Y.2	0.546	0.349	Valid
Y.3	0.556	0.349	Valid

Y.4	0.854	0.349	Valid
Y.5	0.882	0.349	Valid
Y.6	0.757	0.349	Valid
Y.7	0.712	0.349	Valid
Y.8	0.742	0.349	Valid
Y.9	0.788	0.349	Valid
Y.10	0.501	0.349	Valid
Y.11	0.524	0.349	Valid
Y.12	0.453	0.349	Valid
Y.13	0.688	0.349	Valid
Y.14	0.823	0.349	Valid
Y.15	0.822	0.349	Valid

Sumber: Data Olahan Spss (2023)

Berdasarkan tabel 1, diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan masing-masing butir pernyataan memiliki r tabel 0.349. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward</i>	0.939	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.891	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.919	Reliabel

Sumber: Data Olahan Spss (2023)

Berdasarkan Tabel 2, diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,6 yaitu dari variabel *reward* (X1) sebesar 0.939, *punishment* (X2) sebesar 0.891, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.919 yang berarti data tersebut reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26051204
	Absolute	.125

	Positive	.117
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan Spss (2023)

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan  $0.200 > 0,05$  dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Reward (X1)	0.865	1.156
Punishment (X2)	0.865	1.156

Sumber: Data Olahan Spss (2023)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0.10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.176	3.061		.384	.704
Reward	.068	.034	.362	2.021	.053
Punishment	-.044	.053	-.151	-.841	.407

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data Olahan Spss (2023)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji Heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.840	7.293		1.624	.115
<i>Reward</i>	.273	.081	.377	3.388	.002
<i>Punishment</i>	1.004	.126	.890	7.992	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Spss (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 11.840 + 0.273X1 + 1.004X2 + e$$

## Uji Hipotesis

### Uji t

**Tabel 7 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.840	7.293		1.624	.115
<i>Reward</i>	.273	.081	.377	3.388	.002
<i>Punishment</i>	1.004	.126	.890	7.992	.000

Sumber: Data Olahan Spss (2023)

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Variabel *reward* terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung 3.388 > t tabel 2.045 dengan tingkat signifikan sebesar 0.002 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.273, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan  $t$  hitung  $7.992 < t$  tabel  $2.045$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu  $0.05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar  $1.004$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.667	4.405
a.	Predictors: (Constant), <i>Punishment</i> , <i>Reward</i>			
b.	Dependent Variabel : Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Olahan Spss (2023)

Berdasarkan pada tabel 8, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar  $0.667$  artinya adalah bahwa sebesar  $66.7\%$  variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya  $33,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## Pembahasan

### Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *reward* mempunyai nilai signifikan  $0,002$  lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu  $0,05$ . Nilai koefisien regresi variabel *reward* sebesar  $0,273$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa *reward* pekerjaan yang diberikan dan adanya apresiasi atau penghargaan oleh perusahaan pasti akan sangat diperlukan untuk menaikkan semangat kerja karyawan. Dengan hasil tersebut maka  $H_1$  atau hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan insentif kepada karyawan, insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja, dan insentif yang diberikan mendorong karyawan untuk disiplin bekerja. Penerapan *reward* tersebut membuat kinerja karyawan dapat meningkat..

### Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *punishment* mempunyai nilai signifikan 0,000 lebih besar dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 1,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa *punishment* sangat berguna untuk karyawan agar lebih teliti dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan agar tidak akan terulang kembali. Dengan hasil tersebut maka H<sub>2</sub> atau hipotesis yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat memberi semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Jika suatu perusahaan dapat memberikan *reward* berupa insentif dengan baik dan seharusnya didapatkan dalam bekerja maka akan dengan senangnya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.
2. Variabel *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* (hukuman) sangat berguna karyawan agar lebih teliti dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data yang digunakan hanya data primer yang bersumber dari kuesioner sehingga masih ada keraguan apakah responden yang dituju benar-benar mengisi kuesioner tersebut.
2. Karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap penelitian sebagai berikut:

#### **Bagi Perusahaan**

1. Peran *reward* bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mampu memberikan bentuk *reward* yang berguna untuk masa depan karyawan dalam karir seperti tunjangan yang karyawan terima harus sesuai dengan tanggung jawabnya,

tunjangan yang diterima harus sesuai dengan kebutuhan dan tunjangan yang diberikan harus sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.

2. Peran *punishment* berguna bagi karyawan dalam menyadarkan kesalahan karyawan tersebut untuk tidak melakukan kembali kesalahan yang sama di dalam perusahaan. Hal ini dirasa dalam memberikan hukuman sedang dengan cara penundaan gaji sesuai dengan pelanggarannya dan setelah diberikan hukuman masih banyak karyawan yang melanggar aturan dianggap kurang efektif sehingga sarannya dalam memberikan hukuman (*punishment*) harusnya dengan cara pemotongan gaji/penurunan sesuai dengan pelanggarannya.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
2. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menambahkan variabel independen selain variabel yang telah diuji dalam penelitian ini seperti *Teamwork*, disiplin kerja, semangat kerja, loyalitas kerja dan sebagainya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan memperluas sampel tidak hanya *back office* dan *sales officer* tetapi bisa juga menambah keseluruhan sampel karyawan PT. Permata Indo Sejahtera.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafala Publishing.
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Andriani, I. (2021) 'Pengaruh Reward, Punishment Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Ensiklopedia Sosial Review*, 3(2), pp. 247–253. Available at: <https://doi.org/10.33559/esr.v3i2.819>.
- Bhuawana, N., Arsana, N. and Surahman, H. (2022) 'Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada KSP.Citra Lestari', *Jurnal ilmiah Ekonomi & Bisnis*, 1(1),37-44.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.

- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Jufrizen, J. (2018) Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kadarisman (2016) *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir (2016) *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah ( Dprd ) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Mangkunegara, A.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bandung. PT. Remaja RosdaKarya.
- Mangkunegara, A.P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bandung. PT. Remaja RosdaKarya.
- Maulia, R. (2022) 'Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Departement Store TBK PSX Cabang Palembang dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening', *Universitas Tridianti Palembang*, (8.5.2017), pp. 2003–2005.
- Nompo, V.G.E. and Pandowo, M.H.C. (2020) 'Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), pp. 288–299.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Pramesti, R.A., Sambul, S.A.P. and Rumawas, W. (2019) 'Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), p. 57.
- Pratama, I.W. and Sukarno, G. (2021) 'Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur', *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), pp. 20–32.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', *Muhammadiyah Riau*, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', *jurnal ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.

- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 354–363.
- Rivai, V. and Zainal, S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok. PT. Raja Grafindo.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), pp. 306–324.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business journal*, 2(1), pp. 279–287.
- Sengkey, E.A., Dotulong, L. and Lumintang, G. (2021) 'Pengaruh Reward, Punishment dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon', *Jurnal EMBA*, 9(3), pp. 1692–1702.
- Sofiati, E. (2021) 'Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai', *Ekono Insentif*, 15(1), pp. 34–46. Available at: <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>.
- Sugiyono (2019) *Dr, Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), pp. 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150.

Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.

- Wijaya, L.F. (2021) 'Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), pp. 129–138.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, pp. 488–497.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.
- Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep dan indikator*. Riau. Zanafa Publishing.
- Amri. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Deraya. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 596–605.
- Andriani, I. (2021). Pengaruh Reward, Punishment dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ensiklopedia Sosial Review*, 3(2), 247–253.
- Arif, M. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(2), 62–70.
- Bhuawana, N., Arsana, N., & Surahman, H. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada KSP.Citra Lestari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi & Bisnis*, 1(1),37-44.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Chandarin, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta. Salemba Empat.
- Erdipriwanti, P. G., Pangemanan, P. A., & Rumagit, G. A. J. (2019). Pengaruh Citra Merek, Harga, dan Kualitas Produk terhadap Loyalitas Konsumen Dunkin' Donuts Manado Town Square. *Agri-Sosioekonomi*, 15(2), 321.
- Fahmi, I. (2016). *Reward Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang. BFE.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksa.
- Hermasicha. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru. *Universitas Islam Riau*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.

- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulia, R. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store TBK PSX Cabang Palembang dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening. Universitas Tridianti Palembang, 8.5.2017, 2003–2005.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32.
- Purwanto, N. (2013). Psikologi Pendidikan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivai, V., & Zainal, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok. PT. Raja Grafindo.
- Safitri, B. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. *Journal Of Management & Business*, 4(3), 141–149.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung. Refika Aditama.
- Sengkey, E. A., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Reward, Punishment dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1692–1702.
- Siregar, M. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Pemasaran PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. *Repository Universitas Dharmawangsa*, 6,7,8,10,11.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Dr, Metode Penelitian Bisnis. Bandung. CV. Alfabeta.

- Tahupiah, L. C., K, C., Sumarauw, J. S. B., Pt, D. I., Persero, P. L. N., & Manado, A. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan Di PT. PIn (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 2.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.