

## **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG**

Ahmad Gunawan<sup>1</sup>, Edi Sopandi<sup>2</sup>, Mayylisa Salsabila<sup>3</sup>, Muhammad Idham Pangestu<sup>4</sup>, Rachmah Assifah<sup>5</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa  
E-mail : Mayylisas@gmail.com

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang memiliki dampak langsung terhadap suatu organisasi. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi organisasi dalam mencapai kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Ini termasuk penerapan penghargaan dan hukuman dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dampak reward and punishment terhadap kinerja karyawan. Penghargaan dan hukuman penting untuk memotivasi kinerja karyawan karena melalui penghargaan dan hukuman, karyawan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Reward dan punishment merupakan dua kata yang bertolak belakang, namun kedua hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.Bintang Toedjoe dengan melakukan sampling terhadap 21 karyawan. Artinya pengambilan sample bahan menggunakan metode kuantitatif. Temuan kami menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman memiliki efek positif yang signifikan. Reward berpengaruh positif, namun tidak semua signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya besar kecilnya reward yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment berpengaruh positif, punishment signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya punishment yang diberikan kepada karyawan yang melanggar mampu mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kinerja yang dilakukan. Reward (X1), dan punishment (X2), secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tepat pemberian reward dan punishment maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

### **ABSTRACT**

*Human resources are one of the most important assets that have a direct impact on an organization or agency. In achieving good quality employee performance, there are several things that may affect the organization. These include the application of rewards and punishments in an organization. This study aims to explain the effect of reward and punishment on the performance of human resources. Reward and punishment are very important in motivating employee performance, because through reward and punishment employees will be more qualified and responsible for the tasks given. Reward and punishment are two contradictory words, but both of them are related to employee performance in a company. The results of our research show that reward and punishment have a significant and positive effect.*

**Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu kegiatan pasti akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebelum kegiatan tersebut dilakukan, tentu saja perusahaan akan merencanakan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting yang memiliki dampak langsung pada perusahaan tersebut. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup sebuah perusahaan, tidak hanya memperhatikan aspek material, keuangan dan sebagainya tetapi hal yang paling utama adalah memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusianya juga yang biasa sering disebut dengan “Karyawan”. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul juga semakin dibutuhkan dalam perusahaan sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam mencapai kualitas kinerja karyawan yang baik, maka akan ada beberapa hal yang mungkin berpengaruh dalam organisasi tersebut. Hal tersebut diantaranya dengan adanya pemberian reward dan punishment terhadap karyawan perusahaan agar kinerja mereka semakin hari akan semakin membaik. Pemberian reward dan punishment harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawannya. Perusahaan tidak bisa memberikan reward dan punishment hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian reward dan punishment yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

PT Bintang Toedjoe adalah salah satu anak perusahaan PT Kalbe Farma, Tbk yang merupakan salah satu perusahaan farmasi yang berhasil memproduksi obat-obatan. PT. Bintang Toedjoe menerapkan

sistem reward dan punishment secara ketat sebagai upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dari hal tersebut peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari adanya reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang”**.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Bintang Toedjoe yang terletak di Kawasan Greenland International Industrial Centre (GIIC) blok BB Nomor 7, Desa Sukamahi, Kecamatan Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Oktober sampai selesai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 21 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik Simple Random Sampling (pengambilan sampel secara acak) yaitu bahwa setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk di seleksi sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 21 Responden. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

## KAJIAN TEORI

### Reward

Reward adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Perusahaan memberikan Reward sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Selain suatu motivasi, reward juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapai. Terdapat 3 bentuk reward yang dapat diberikan kepada individu dalam sebuah organisasi, yang disebut sebagai the reward triangel yaitu :

1. Direct financial reward, seperti peningkatan gaji, bonus, komisi, contest, insentif dan lainnya.
2. Career advancement, seperti teritori yang luas, pelanggan ukuran besar, promosi jabatan dan lainnya.
3. Recognition, sertifikasi penghargaan pencapaian prestasi, recognition dinner, bingkisan, tropi, berita di media organisasi dan keanggotaan pada kelompok khusus.

Beberapa metode dapat membantu manajemen di dalam mendesain perencanaan reward yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Beberapa bentuk metode reward yang biasa diterapkan dalam suatu manajemen adalah :

1. Salary (Gaji)
2. Commission (Komisi)
3. Incentive payment (Pembayaran Insentif)
4. Salest contest
5. Personal benefit (Keuntungan Pribadi)

### Punishment

Punishment diartikan sebagai suatu hukuman atau sanksi. Jika reward merupakan bentuk dorongan yang positif,

maka sebaliknya punishment sebagai suatu bentuk dorongan yang negatif. Namun, jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi sarana untuk memotivasi. Tujuan dari metode ini intinya yaitu untuk memperbaiki diri ke arah yang lebih baik. Hanya disayangkan, banyak perusahaan belum sepenuhnya dapat menerapkan reward dan punishment secara utuh. Penerapan reward dan punishment secara konsekuen dapat membawa pengaruh positif, antara lain (1) Mekanisme dan sistem kerja di suatu organisasi menjadi lebih baik, karena adanya tolak ukur kinerja yang jelas, (2) Kinerja individu dalam suatu Organisasi semakin meningkat, karena adanya sistem pengawasan yang obyektif dan tepat sasaran, (3) Adanya tingkat pencapaian kinerja para suatu individu Organisasi.

Dampak punishment atau aspek yang tidak diharapkan dari punishment dapat menimbulkan penguatan negatif dari punisher (pemberi punishment) diantaranya adalah dengan (1) Menimbulkan rasa permusuhan yang luas cenderung memperkuat negatif orang yang memberikan hukuman, (2) Emosional / perilaku agresif parah hukuman dapat menghasilkan perilaku agresif, (3) Penerapan hukuman. Jika Punishment menghasilkan efek jera, maka Reward akan menghasilkan efek sebaliknya yaitu ketauladanan.

Menurut (Rivai,2013), beberapa jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut ini :

1. Hukuman ringan,dengan jenis :
  - a. Teguran lisan kepada karyawan bersangkutan secara langsung.
  - b. Teguran secara tertulis.
  - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
  - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah dijadwalkan sebagaimana karyawan lainnya.

- b. Penurunan gaji karyawan yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan yang telah ditentukan.
  - c. Penundaan kenaikan jabatan / golongan atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis :
- a. Penurunan jabatan atau demosi.
  - b. Pembebasan dari jabatan.
  - c. Pemberhentian kerja atas dasar permintaan karyawan yang bersangkutan.
  - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan. (Wirawan & Afani, 2018)

### **Kinerja Karyawan**

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu melakukan tugas dan juga kewajibannya apakah sesuai dengan harapan ataukah tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

Ada beberapa pendapat menurut para ahli mengenai kinerja karyawan yang diantaranya adalah (1) Menurut Prawirosentono, menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral; (2) Menurut McCormick & Tiffin berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dan juga waktu yang dibutuhkan

untuk bisa melakukan aktivitas, Sedangkan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan juga masa kerja dari karyawan; (3) Menurut Miner, berpendapat bahwa Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. (Ibnu, 2021)

Pengaruh kinerja karyawan sangat besar terhadap tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini dapat dinilai dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut : (1) Faktor internal meliputi : sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (reward dan punishment), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. (2) Faktor eksternal meliputi : lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. (astuti, Sjahrudin, & Purnomo, 2018)

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,865	4,315		1,823	,085
	Reward	-,010	,226	-,012	-,042	,967
	Punishment	,650	,310	,600	2,097	,050

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (output SPSS), 2022

$$Y = 7,865 + (- 0,010) + 0,650 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 7,865 artinya jika nilai variabel reward dan punishment sama atau tetap, maka kinerja karyawan sama dengan 7,865.
2. Koefisien regresi variabel reward (X1) adalah 0,010 berarah negatif, artinya jika variabel reward ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan menurun sebesar 0,010 (1%)
3. Koefisien regresi variabel punishment (X2) adalah 0,650 berarah positif, artinya jika variabel punishment ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,0650 (65 %).
4. Standar error (e) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2**  
**Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 <sup>a</sup>	,349	,277	2,211

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan  $R = 0,349$  (34,9 %) yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Adjusted R Square = 0,277 (27,7%) yang berarti menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh reward dan punishment. Artinya, dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa reward dan punishment secara simultan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan amat terbatas, sebesar 34,9% sisanya sebesar 65,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

#### Uji t

1. Reward memiliki nilai signifikan 0,967 > 0,050, hal tersebut menyatakan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel

reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe

2. Punishment memiliki nilai signifikan 0,050 = 0,050, hal tersebut menyatakan Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel punishment mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe

#### Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh reward (X1), dan punishment (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) maka digunakan uji F. berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,223	2	23,611	4,829	,021 <sup>b</sup>
	Residual	88,016	18	4,890		
	Total	135,238	20			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

**Sumber: Output SPSS, 2022**

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,021 > 0,050, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas

(reward dan punishment) secara bersama – sama terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe.

Berdasarkan tabel anova diatas, bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4,829,

sedangkan nilai  $F$  tabel adalah 3,55. Jadi terlihat bahwa  $F$  tabel  $< F$  hitung atau  $3,55 < 4,829$ . Sehingga dinyatakan bahwa model layak atau reward dan punishment layak atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Toedjoe.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari hasil penelitian terhadap variabel Reward pada sebagian karyawan PT. Bintang Toedjoe berada pada arah yang berlawanan terhadap kinerja. Pada umumnya dengan diadakannya penerapan Reward untuk karyawan yang bekerja seharusnya memberikan dampak positif terhadap kinerja. Namun, jika dilihat dari tanggapan beberapa responden yang bekerja pada PT. Bintang Toedjoe masih ada pula yang beranggapan bahwa penghargaan yang diberikan tidak mendorong karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum bisa mencapai target untuk bisa mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Ada juga beberapa karyawan yang beranggapan bahwa jika mereka telah menerima pemberian reward dari perusahaan seperti tunjangan hari tua dan jaminan pensiun, tentunya mereka sudah merasa aman dan memiliki jaminan hidup selama bekerja di perusahaan tersebut dan mereka beranggapan bahwa untuk apa meningkatkan kinerja jika pada akhirnya semua masing – masing karyawan mendapatkan tunjangan ini padahal ada juga beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap pekerjaan.

### **Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Punishment berpengaruh positif namun tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Toedjoe Cikarang. Artinya punishment atau hukuman tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dikarenakan punishment adalah sebuah tindakan untuk mencegah para karyawan melakukan pelanggaran, pencegahan yang dilakukan perusahaan ini tidak mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kinerja yang dilakukan karyawan. Punishment merupakan suatu hal yang wajar jika suatu perusahaan memberikan sebuah punishment atau hukuman kepada karyawannya sehingga karyawan bisa lebih disiplin dalam bekerja dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Punishment bisa memberikan dampak yang tidak menyenangkan, namun bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah pengaruh sebuah punishment terhadap kinerja karyawan:

1. **Memperbaiki Kinerja Karyawan**  
Ketika memberikan punishment, jangan lakukan dengan tujuan untuk menghancurkan kinerja karyawan. Berikan punishment agar mereka bisa memperbaiki kinerja dan kesalahan yang diperbuat. Punishment harus diberikan dengan alasan yang logis, dalam arti karyawan harus diberitahu letak kesalahan mereka sehingga bisa diperbaiki. Dengan punishment yang tepat, karyawan akan mampu memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
2. **Mendisiplinkan Perilaku Karyawan**  
Jangan sepelekan pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan, karena bisa memberikan hasil yang tepat.

### **Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Reward pada sebagian karyawan

PT. Bintang Toedjoe berada pada arah yang berlawanan terhadap kinerja. Sedangkan, variabel Punishment berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward dan Punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan manajemen PT. Bintang Toedjoe belum bisa memberikan sistem reward dan punishment yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan, masih harus mengevaluasi bagaimana penerapan reward dan punishment yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Namun, jika diterapkan secara simultan atau bersama – sama, Reward dan Punishment akan memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Punishment berfungsi sebagai upaya mendisiplinkan karyawan. Semakin adil sistem reward, yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial dan sistem punishment yang adil meliputi hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Dengan adanya kedua metode tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat semakin, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena reward dan punishment merupakan dua metode yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa

responden memberikan persepsi yang baik dengan adanya sistem reward dan punishment yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, melalui penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Reward berpengaruh positif, namun tidak semua signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe. Artinya besar kecilnya reward yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Punishment berpengaruh positif, punishment signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe. Artinya punishment atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar mampu mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kinerja yang dilakukan.
3. Reward (X1), dan punishment (X2), secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bintang Toedjoe. Artinya, semakin tepat pemberian reward dan punishment maka akan meningkatkan kinerja karyawan

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat penulis sampaikan, adalah:

1. Perusahaan harus lebih memerhatikan kinerja karyawan, jika dalam bekerja karyawan semakin baik dan benar sudah sepantasnya karyawan mendapatkan reward yang pantas sesuai hasil kinerjanya.
2. Perencanaan SDM sebaiknya dipersiapkan lebih matang sehingga akan meminimalisir kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan pada kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. h. (2018, Agustus). **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT. JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN**, 33.
- Ibnu. (2021, January). *ACCURATE*. Diambil kembali dari [accurate.id/](https://accurate.id/): <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>
- Nugroho, A. D. (2015). **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA. JURNAL MAKSIPRENEUR**, 1-11.
- Rifaldi, M. (2021). **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. LARIS ANDA DI KOTA SAMARINDA. EJournal Administrasi Bisnis**, 29-35.
- Sari, T. P. (2022). **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains**, 1-10.
- SODEXO. (2021, September). *Memahami Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*. Diambil kembali dari [sodexo.co.id](https://www.sodexo.co.id/): <https://www.sodexo.co.id/memahami-pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Widianingtya, A. M. (2019). **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo)**. *Jurnal Manajemen*, 1-20.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018, September). **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA KREASI BANGSA. Journal of Applied Bussines Administration**, 244-245.