



Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja di CV. Jajanan Premium Nusantara

Nur Mira Aisyah*¹, Andi Batary Citta², Muhammad Basri³

¹⁻³ STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

nurmiraaisyah16@gmail.com¹, citta2585@gmail.com², muhhammad.basrist@gmail.com³

Alamat: Jl. Abdullah Daeng Sirua No 106, Panakkukang, Makassar.

Korespondensi penulis: nurmiraaisyah16@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this research is to determine the effect of reward and punishment on employee performance at CV. Premium Indonesian Snacks. The informants in this research were all CV employees. Premium Nusantara snacks with a sample of 49 people. In determining the sample the author uses a saturated sample, that is, if all members are included as a sample. The data collection techniques used in this research were observation, questionnaires and interviews. The analytical assistance method used is simple linear regression with SPSS 20. The results of this research show that Reward and Punishment together or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CV. Premium Indonesian Snacks.*

Keywords: *Reward, Punishment, and performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV. Jajanan Premium Nusantara. Informan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jajanan Premium Nusantara yang berjumlah sampel 49 orang. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan sampel jenuh yaitu apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan wawancara. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward dan Punishment secara bersama – sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jajanan Premium Nusantara.

Kata kunci: *Reward, Punishment, dan Kinerja*

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan yang bergerak produksi dan jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada keunggulan teknologi, prasarana, dan sumber daya manusia. Perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi jika mereka ingin maju. Di era digital saat ini, peningkatan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk dilakukan secara terarah dan terus-menerus. Sasaran pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan saat mereka bekerja. Sumber daya manusia adalah aset berharga organisasi secara langsung dan tidak langsung, sehingga menjadikannya modal yang paling penting bagi organisasi.

Sebuah perusahaan berhasil karena strateginya digunakan dengan benar. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan karena faktor keuangan, peraturan pemerintah, manajemen, produksi, dan pemasaran adalah semua faktor yang dikelola

oleh manusia. Oleh karena itu, pekerja yang terorganisir secara tepat akan berdampak positif pada perusahaan. Kinerja adalah salah satu cara seorang karyawan dapat dinilai dan dilihat. Kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah dua cara yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut Illanisa, Zulkarnaen, dan Suwarna (2019), kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut. Karyawan yang melakukan tugas yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil terbaik dengan beberapa tujuan. Misalnya, mereka ingin memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaan mereka, memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, dan melakukannya dengan sebaik-baiknya. Tujuan lain adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar atas pencapaian mereka, dan yang paling penting adalah untuk maju dalam karir mereka. (Kasmir, 2016).

CV. Jajanan Premium Nusantara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Industri Food yang terkenal dengan brand Masterbul (Martabak Terang Bulan Premium) yang didirikan pada 1 September 2019 dan memiliki 12 Outlet yang tersebar di Kota Makassar dan Kabupaten Gowa yaitu BTP, Paccerakkang Daya, Tamalate, Antang, Goa Ria, Pongtiku, Batua Raya, Dg Tata, Rappocini, Pao-Pao, Batangkaluku, dan Samata. Untuk mengetahui jumlah karyawan pada CV.

Berdasarkan hasil survey lapangan dan wawancara diketahui bahwa karyawan setuju dengan adanya penerapan Reward dan Punishment di CV. Jajanan Premium Nusantara, dengan adanya Reward para karyawan akan semakin semangat dan lebih meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dan dengan adanya Punishment maka karyawan akan lebih teliti dan berhati – hati dalam melakukan pekerjaannya. Dengan masalah seperti kurang maksimalnya dalam bekerja yang utama dalam kedisiplinan dan kurangnya kerjasama antar karyawan merupakan bagian dari kinerja.

Fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian hukuman (punishment) dilaksanakan oleh pihak manajemen CV. Jajanan Premium Nusantara tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan dan juga tidak masuk kerja minimal lima hari berturut-turut berakibat pada diberikannya hukuman/sanksi. Pihak manajemen tidak memberikan pengecualian untuk hal seperti karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti

terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen dalam memberikan Punishment (Hukuman/sanksi).

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian, Maka dari itu penulis berinisiatif mengambil penelitian ini dengan judul “ Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jajanan Premium Nusantara”

2. KAJIAN TEORITIS

Reward (Penghargaan)

Sugianingrat dan Sarmawa (2024) dalam bukunya memaparkan pendapat ahli tentang pengertian reward sebagai berikut: (1) menurut Sastrohadiwiryono, reward adalah 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. (2) pendapat dari Djamarah, reward adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Sedangkan (3) menurut Arikunto, reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Menurut Kadarisman dalam Saputra et al (2017) yang dimaksud dengan indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut :

- 1) Upah
- 2) Gaji
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan
- 5) Penghargaan Interpersonal (penghargaan antar pribadi)

Punishment (Hukuman)

Suparmi dan Septiawan (2019) sebagai berikut menurut Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dalam Anwar dan Duniya (2016) dikatakan jika reward adalah suatu bentuk yang positif, maka punishment adalah suatu bentuk yang negative. Namun, apabila punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa punishment juga dikenal sebagai hukuman, digunakan untuk mengubah tingkah laku seseorang agar sesuai dengan norma umum. Hukuman diberikan ketika orang yang bersangkutan menunjukkan tingkah laku yang

tidak diharapkan atau ketika orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menunjukkan tingkah laku yang diharapkan.

Rivai (dalam Wijaya, 2021: 1-11) ada beberapa indikator dari punishment, yaitu (1) hukuman ringan dengan jenis teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. (2) hukuman sedang dengan jenis penundaan kenaikan gaji, pemotongan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. (3) hukuman berat dengan jenis pembebasan dari jabatan dan pemecatan/pemutusan hubungan kerja.

Kinerja Karyawan

Abdurrahman (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Yunarifah dan Kustiani (2012) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Rivai (2014), kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika.

Menurut Robbins (1996), kinerja karyawan memiliki 2 indikator yaitu: kemampuan karyawan dan pengalaman.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data numerik, peneliti menggabungkan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja di CV. jajanan premium nusantara.

Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jajanan Premium Nusantara yang memiliki 12 outlet di Kota Makassar dan Kabupaten Gowa. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 karyawan yantersebar di 12 outlet CV. Jajanan premium nusantara. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Proses pengujian data diuji dengan uji instrumental, analisis linear brtganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS. 20.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja di CV. jajanan premium nusantara.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja di CV. jajanan premium nusantara. Penelitian ini melibatkan 49 responden dan kuesioner penelitian disebarkan mulai bulan Juni 2024.

Uji Instrumental

Uji Validitas

Uji validitas adalah percobaan yang menunjukkan seberapa valid atau sah suatu alat. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Person Correlation bernilai positif, maka item kuesioner tersebut dianggap valid. Tabel di bawah menunjukkan hasil pengujian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Item	Sig. (2-tailed)	Person Correlation	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	1	0,000	0,752	Valid
	2	0,000	0,770	Valid
	3	0,000	0,714	Valid
	4	0,000	0,750	Valid
	5	0,000	0,596	Valid
<i>Punishment</i> (X2)	1	0,000	0,596	Valid
	2	0,000	0,594	Valid
	3	0,000	0,796	Valid
	4	0,000	0,822	Valid
	5	0,000	0,611	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,000	0,610	Valid
	2	0,000	0,767	Valid
	3	0,000	0,807	Valid
	4	0,000	0,803	Valid
	5	0,000	0,830	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X1), *punishment* (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan person correlation bernilai positif, maka dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji ketetapan dan akurasi pengukuran. Alat ini dapat diandalkan dengan batas nilai Cronbach alpha 0,60. Realibilitas < 0,60 dianggap kurang

baik, sedangkan 0,70 dianggap diterima, dan >0,80 adalah baik. Di bawah ini adalah pengujian reabilitas:

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
<i>Reward</i>	0,763	0.60	Reliabel
<i>Punishment</i>	0,720	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,817	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel yaitu X1 (Reward), X2 (Punishment), dan Y (Kinerja Karyawan) sama-sama mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hal demikian bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam ketiga variabel tersebut sama-sama bersifat layak atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini menentukan apakah residual berdistribusi normal dengan menggunakan analisis grafik dan uji Kolomogorov-Smimov. Jika nilai signifikasin (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N of Items	Asiyp.Sig (2-tailed)	Standar Nilai	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	49	0,389	>0,05	Normal
<i>Punishment</i> (X2)	49	0,313	>0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	49	0,002	>0,05	Normal

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0, 2024

Semua variabel memiliki nilai signifikansi Asiyp.Sig (2-tailed) lebih dari 0,05, menurut tabel output SPSS. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas. Dengan demikian, asumsi normalitas, atau persyaratan normalitas, dalam model regresi telah dipenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan ketidaksamaan dalam variasi nilai residual antara dua pengamatan. Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka uji tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Asiymp.Sig (2-tailed)	Standar Nilai	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,027	0,05	Heteroskedastisitas
<i>Punishment</i> (X2)	0,593	0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0, Tahun 2024

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Reward (X1) adalah 0,027, sedangkan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Punishment (X2) adalah 0,593. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) terjadi gejala heteroskedastisitas, sedangkan variabel Punishment (X2) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, apakah hitungan t hitung > t tabel maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,005	3,632		5,784	,000
Reward	-,169	,129	-,180	-1,313	,196
Punishment	,269	,113	,324	2,370	,022

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0, Tahun 2024

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel bebas reward, nilai t hitungnya sebesar -1,313 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar -2,013 maka t-hitung > t tabel dan nilai signifikan yaitu 0,196 > 0,05 artinya individual variabel Reward (X1) memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel Punishment (X2) menunjukkan nilai hitungnya sebesar 2.370 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%)

sebesar 2,013 maka t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan yaitu $0,022 < 0,05$ artinya individual variabel Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F hitung $>$ F tabel, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan secara bersamaan variabel terikatnya. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,623	2	22,811	3,969	,026 ^b
	Residual	264,377	46	5,747		
	Total	310,000	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0, Tahun 2024

Basarkan uji F pada tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,969 setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,200 dengan signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($3,969 > 3,200$) dengan signifikan $0,026 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dinyatakan hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada hipotesis H1 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel reward (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dimana dapat kita ketahui dengan melihat t hitung sebesar -1,313 dan t tabel sebesar -2,013 dan nilai signifikansi yaitu $0,196 > 0,05$ artinya individual variabel reward (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya H1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Astuti,dkk (2018)) mengatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun masih bisa tergolong mampu memberikan pengaruh signifikansi terhadap tingginya kinerja karyawan.

2. Pengaruh Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) pada hipotesis H2 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H2 yang diduga adanya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang dapat diketahui dengan melihat t-hitung sebesar 2,370 dan t-tabel 2,013 dan nilai signifikansi 0,022, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika nilai hitungnya sebesar 2.370 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,013 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikan yaitu $0,022 < 0,05$ artinya individual variabel Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H2 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dymastara & Onsardi, 2020) yang menyatakan bahwa Punishmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperkuat oleh teori mangkunegara (2013) yang mengatakan bahwa hukuman (Punishment) merupakan ancaman atau hukuman yang memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja para karyawan yang melanggar dan memelihara peraturan yang berlaku pada perusahaan.

3. Pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uji F pada tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,969 setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,200 dengan signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ($3,969 > 3,200$) dengan signifikan $0,026 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dinyatakan hipotesis H3 dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesti et al (2019) yang menyatakan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana reward membuat karyawan lebih gembira dan produktif lagi dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan dengan adanya punishment maka dapat membatasi tingka laku yang tidak diharapkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV. Jajanan Premium Nusantara. Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan dapat disimpulkan peneliti sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada hipotesis H1 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel reward memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 20, maka diperoleh hasil nilai t-

hitung (-1,313) dan t tabel (-2,013) dan nilai signifikan yaitu $0,196 > 0,05$ artinya individual variabel Reward (X1) memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) pada hipotesis H2, dapat disimpulkan bahwa variabel Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 20, maka diperoleh hasil t-hitung (2,370) > t-tabel (2,013) dan nilai signifikan yaitu $0,022 < 0,05$ artinya individual variabel Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan uji F (simultan) pada hipotesis H3 maka ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan CV. Jajanan Premium. Analisis data melalui program SPSS Versi 20 dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ($3,969 > 3,200$) dengan signifikan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah:

1. Pemimpin disarankan untuk lebih memperhatikan reward dan punishment yang diterapkan dalam perusahaan.
2. Pemimpin disarankan untuk lebih memperhatikan karyawannya saat bekerja. Pemimpin juga harus mempertimbangkan kebutuhan perusahaan untuk fasilitas pribadi karyawan dalam ruangan seperti sarana dan prasarana.

DAFTAR REFERENSI

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1430-1439.
- Arifin, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-9.
- Arifuddin. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 363-369.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 31-46.
- Aulia, T. Z., Alamsyah, S., Nurhayati, E., Yahawi, S. H., Martika, L. D., Puspasari, O. R., . . . Srikalimah. (2021). *Konsep dan Implementasi Akuntansi Comprehensive*. Cirebon: Penerbit Insania.

- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jamkrindo. *ASSETS*, 162-180.
- Citta, A. B., Putri, A. S., & Slamet, S. (2024). Analisis Reward and Punishment terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Jajanan Premium Nusantara . *Accounting Profession Journal (APAJI)* , 138.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *SEMAR*, 16-25.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosiohumanitas*, 191-200.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Penerbit Deepublish.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 5.
- penyimpulan, dan tindak lanjut dari pengalaman belajar yang dilalui (Rusman, 2011).
- Sugianingrat, I. P., & Sarmawa, I. G. (2024). *Teori dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Penerbit Intelektual Manifes Media.
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinera Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Serat Acitya*, 56.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi, dan Manajemen (JIKEM)*, 1-11.