

PENGARUH PENERAPAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CIRCLEKA INDONESIA UTAMA CABANG KEROBOKAN, BADUNG

Ni Wayan Emi Purnama Putri ¹⁾, I Gst Ayu Wirati Adriati ²⁾

^{1, 2}Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pendidikan Nasional Denpasar

e-mail: emipurnamaputri@gmail.com ¹⁾, wiratiadriati@undiknas.ac.id ²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan senjangan hasil penelitian terdahulu (research gap) dan perbedaan fokus bahasan tentang penerapan reward dan punishment terhadap motivasi kerja. Selain itu, terdapat pula permasalahan penelitian (research problem) mengenai sistem reward yang sudah dijalankan oleh Circla K berupa pemberian dengan nominal yang sudah disepakati pada peraturan, disesuaikan dengan tingkat capaian. Begitu juga dengan sistem reward sudah diterapkan berdasarkan tingkat kesalahan yang paling rendah adalah pemberian SP 1 berdasarkan PP dengan jumlah populasi dalam penelitian ini 78 karyawan dan sampel sebanyak 78 karyawan. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuesioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS 25 Hasil penelitian memberikan makna bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Implikasi dari penelitian ini bahwa reward dapat ditingkatkan dengan memperhatikan indikator tunjangan yang terima. Punishment dapat ditingkatkan dengan memperhatikan indikator sistem punishment yang berlaku di perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan indikator rekan kerja.

Kata Kunci : reward, punishment dan motivasi kerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted based on the results of previous research (research gap) and differences in the focus of the discussion on the application of reward and punishment to work motivation. In addition, there are also research problems regarding the reward system that has been implemented by Circla K in the form of giving with a nominal agreed upon in the regulations, adjusted to the level of achievement. Likewise, the reward system has been implemented based on the lowest error rate is the provision of SP 1 based on PP with a population of 78 employees and a sample of 78 employees. All data obtained from the distribution of questionnaires are suitable for use, then analyzed using SPSS 25. The results of the study mean that rewards have a positive and significant effect on employee work motivation, retirement has a positive and significant effect on work motivation, rewards and punishments have a positive and significant effect on work motivation. The implication of this research is that rewards can be increased by paying attention to the indicators of the benefits received. Punishment can be increased by paying attention to the indicators of the punishment system that applies in the company. Employee motivation can be increased by paying attention to the indicators of co-workers.

Keywords: reward, punishment and employee motivation

I. PENDAHULUAN

Perputaran waktu yg sangat cepat mengakibatkan dunia berkembang mengalami perubahan yang cepat pula. Di era ini ini, dunia sudah memasuki Era Baru Globalisasi yang dikenal dengan frasa Revolusi Industri 4.0. di era globalisasi ini menciptakan banyak kemajuan dan persaingan termasuk dalam bidang ekonomi. Circle K merupakan perusahaan retail asal Amerika Serikat dan pertama kali hadir di Indonesia pada tahun 1986 tepatnya di kota Jakarta, sedangkan Perusahaan Circle K di Indonesia memiliki nama PT. Circleka Indonesia Utama. Seperti yang diketahui, Circle K adalah salah satu jaringan mini market internasional di Indonesia yang menyediakan baik makanan maupun kebutuhan pokok lainnya yang sederhana dan mudah dijangkau konsumen. Seiring berjalannya waktu, Circle K terus menambah gerai di berbagai kawasan yang strategis. PT. Circleka Indonesia Utama melebarkan sayap bisnisnya melalui bisnis waralaba dan juga mampu bersaing dengan pesaing dibidang retail lainnya. Masyarakat Indonesia menyambut baik kehadiran bisnis ini sehingga Circle K terus berkembang dari waktu ke waktu. Reward dan punishment ialah 2 istilah yang berbanding terbalik namun saling berkaitan satu sama lain. Keduanya mempunyai peran krusial dalam meningkatkan motivasi kerja, maka karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta kualitas kerja pun akan semakin tinggi. Reward adalah bentuk anugerah atau apresiasi yg diberikan atas prestasi seseorang. Penerapan sistem reward kepada karyawan yang berprestasi tentu memberikan motivasi kerja supaya lebih menaikkan kinerjanya. Metode penerapan reward di sebuah perusahaan tidak hanya dilakukan menggunakan cara materi atau penambahan gaji, tetapi mampu dilakukan menggunakan cara hadiah pendidikan gratis, kenaikan pangkat kenaikan jabatan, wisata gratis dan tunjangan-tunjangan lainnya sesuai yang dijanjikan perusahaan. Disamping itu, perusahaan juga harus menerapkan sistem punishment pada karyawan yang kinerjanya kurang baik. Namun penerapan punishment yang tepat dan bijak dapat menyampaikan motivasi pada karyawan lebih hati-hati serta lebih giat pada bekerja. hadiah punishment bisa berupa teguran baik verbal maupun tertulis, penundaan promosi jabatan, pengurangan gaji, dan lainnya mengikuti ketentuan yang sudah ditetapkan setiap perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, dalam tulisan ini peneliti akan mengkaji seberapa besar dampak yang ditimbulkan dari penerapan sistem *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Circleka Indonesia Utama. Penelitian ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian dengan judul “pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. circleka indonesia utama cabang kerobokan, badung”.

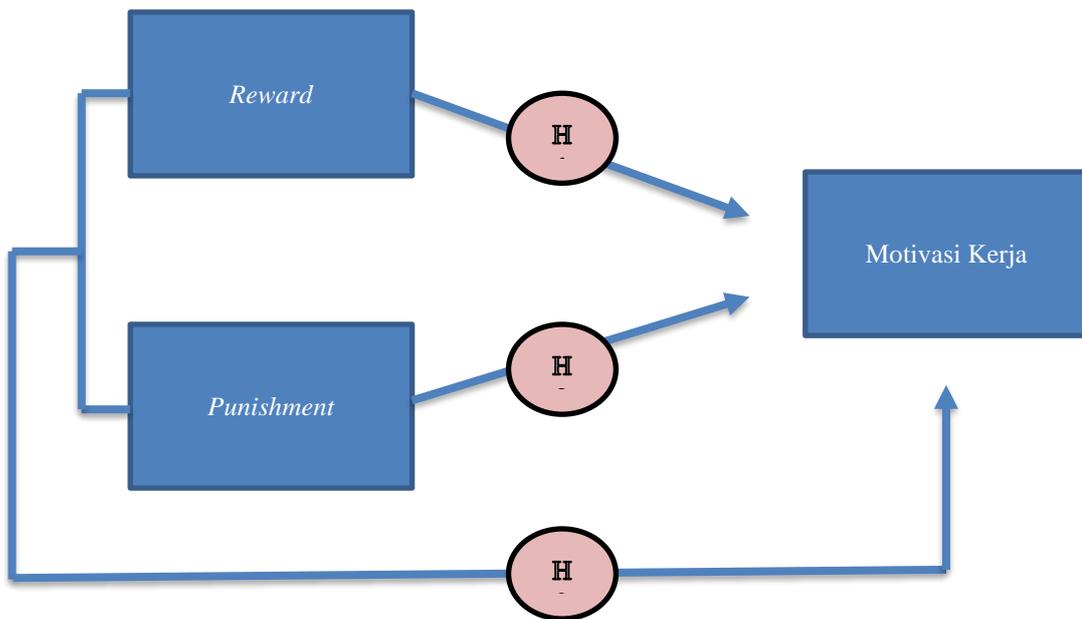
Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam penelitian Pranyani, dkk pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan ditempat tersebut. Hasil penelitian Adhitomo Wirawan & Ismi Nur Afani pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa juga menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ditempat tersebut. H1: Diduga *reward* (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang menyatakan bahwa *punishment* mempengaruhi secara simultan dan pasial terhadap motivasi kerja karyawan di Goldia Camilan Malang. Hasil penelitian dari Dudu Badrudin, dkk pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen *Process Plant*, juga menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di tempat tersebut. H2: Diduga *punishment* (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pradnyadi, dkk (2020), Wirawan & Ismi (2018), Pratama, dkk (2017), Dudu Badrudin, dkk (2019) dan Yuliana Lisdayanti (2019) yang menemukan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. H3: Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Circleka Indonesia Utama yang beralamat di Jl. MT. Haryono No.2B, Dauh Puri, Kecamatan Denpasar Barat, Denpasar, Bali. 80114. Peneliti menggunakan seluruh populasi dari PT. Circleka Utama Cabang Kerobokan, dan menggunakan setengah untuk sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Circleka Utama Cabang Kerobokan berjumlah 78. Maka dari itu, seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel yang berjumlah 78 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuisioner. Data jawaban responden kemudian dianalisis melalui SPSS 25.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dari Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pola pengaruh dari variabel bebas *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y), dengan persamaan umum:

Tabel 1
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.582	3.121		2.109	.038
	Reward	.467	.067	.591	6.934	.000
	Punishment	.324	.109	.254	2.974	.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa *reward* (X_1), dan *punishment* (X_2) memiliki pola pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan. Ini menunjukkan bahwa apabila *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) ditingkatkan, maka motivasi kerja (Y) juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) dikurangi maka akan terjadi penurunan motivasi kerja (Y).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui *persentase* besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y).

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.458	2.31249

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keselamatan, kesehatan kerja

Koefisien determinasi sebesar 47,0%, berarti pengaruh *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan terhadap motivasi kerja (Y). Sisanya sebesar $100\% - 47,0\% = 53,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini. Pengaruh *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) sebesar 47,0% ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) untuk meningkatkan motivasi kerja (Y).

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-F (F_{test}) sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	1298.018	2	649.009	35.104	.000 ^b
	Residual	1386.597	75	18.488		
	Total	2684.615	77			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 35,104 dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pada taraf kepercayaan 5% secara statistic variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan (berpengaruh nyata) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan.

Pengujian koefisien uji parsial ini digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap motivasi kerja masing-masing dengan menggunakan uji t. Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (variabel *reward* dan *punishment*) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 25.0.

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig.
<i>Reward</i> (X_1)	0,467	6,934	0,000
<i>Punishment</i> (X_2)	0,324	2,974	0,004

Reward (X_1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,326 dengan *t-statistic* = 6,934 dan signifikansi (p) = $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis-1 (H_1) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik *reward* maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan. *Punishment* (X_2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,286 dengan *t-statistic* = 2,974 dan signifikansi (p) = $0,004 < 0,05$, sehingga hipotesis-2 (H_2) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik *punishment* maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pranyani, dkk pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan ditempat tersebut. Hasil penelitian Adhitomo Wirawan & Ismi Nur Afani pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa juga menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ditempat tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang menyatakan bahwa *punishment* mempengaruhi secara simultan dan pasial terhadap motivasi kerja karyawan di Goldia Camilan Malang. Hasil penelitian dari Dudu Badrudin, dkk pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen *Process Plant*, juga menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di tempat tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pradnyadi, dkk (2020), Wirawan & Ismi (2018), Pratama, dkk (2017), Dudu Badrudin, dkk (2019) dan Yuliana Lisdayanti (2019) yang menemukan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan. Dapat dilihat dari hasil uji t-test pada *reward* memiliki signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *reward*, maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja. *Punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan. Dapat dilihat dari hasil uji t-test pada *punishment* memiliki signifikansi 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *punishment*, maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja. *Reward*, dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan. Dapat dilihat dari hasil uji F-test pada *reward* dan *punishment* memiliki signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *reward* serta di dukung dengan *punishment* yang baik, maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja.

Berdasarkan simpulan diatas, dapat dikemukakan saran yang kiranya bermanfaat bagi perusahaan PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan Sebagai Berikut: *Reward*, *punishment*, dan motivasi kerja di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan agar tetap meningkatkan ketiga faktor

tersebut serta memperhatikan faktor lainnya yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja. Faktor *reward* merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja maka disarankan kepada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan untuk lebih mempertahankan *reward* sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja atau tidaknya. *Punishment* merupakan faktor yang paling rendah maka disarankan untuk lebih memperhatikan *punishment* sehingga motivasi kerja pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan dapat meningkat lebih baik.

PUSTAKA

- Aji Irvai, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PARAMEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) MUHAMMADIYAH PONOROGO. (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*).
- Akafo, V., & Boateng, P. A. (2015). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 112–124.
- Badrudin, D., Hadi, S., & Supriyatna, R. K. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant. *El-Mal: Jurnal Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(1), 70–88.
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Alfabeta).
- Firmansyah, M. R., Setyadi, S., & Sumarsono, T. G. (2021). The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 10(6), 166–169.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi Kesembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Beasiswa Pada Manajemen Waroeng Spesial Sambal*.
- Heni Septiani, H. S. (2019). PERAN MEKANISME REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM & PEMBIAYAAN SYARIAH) BTM BiMU BANDAR LAMPUNG. (*Doctoral Dissertation, UIN Raden Intan Lampung*).
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. (*Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia*).
- IHSAN, M. (2019). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK. (*Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU*).
- KANDI, D. L. R. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus

- pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta). *Prodi Manajemen UPY*.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *In National Conference of Creative Industry*.
- LISDAYANTI, Y. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. ROHUL SAWIT INDUSTRI DESA SUKADAMAI KECAMATAN UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU. (*Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU*).
- Mardina, L. (2017). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana*.
- Mentang, S. X. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA. *JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 11(1), 1–15.
- Mesra, T. D. (2020). Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan. *Cendekia Niaga.*, 4(2), 27–38.
- Meyrina, S. A. (2017). Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum.*, 11(2), 139–157.
- Novi, L. A. S. (2018). PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA MADIUN RAYON DOLOPO. (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*).
- Nur Azizah, M. M. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. (*Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*).
- Pradnyani, G. A. A. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis.*, 2(1), 21–30.
- Prasetya, H. G. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan Tb. Simatupang-Jakarta). *In Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi (SNITek 2017), Jakarta*, 18, 78–84.
- Pratama, A. P., Widiarko, A., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.*, 6(1).
- Pratheepkanth, P. (2011). Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, in Jaffna District. *Global Journal of Management and Business Research.*, 11(4).

- Pribadi, D. K. (2018). Pengaruh motivasi langsung dan motivasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Hotel Selyca Mulia di Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis.*, 6(3).
- RUSTANDI, D. (2020). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN.*
- Saputri, B. Y. (2018). Pengembangan Model Reward System Berbasis Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Iskak Tulungagung. (*Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga*).
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN KOPERASI PASAR KUMBASARI BADUNG. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14(11), 3357–3372