

The Influence Of Rewards And Punishments On Employee Performance At The Office Of The Staffing Agency And Human Resource Development Of Tana Toraja District

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja

Puput Karmila¹, Adriana Madya Marampa², Jens Batara Marewa³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

Puputkrmila@gmail.com¹, marampadriana09@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze application of reward and punishment on the performance of employees at the Tana Toraja Regency Human Resources and Personnel Agency office. The type of research used is quantitative research. The population in this study is all employees at Tana Toraja Regency Human Resources and Personnel Agency office, totaling 30 and the sample used is saturated sampling, namely all populations are used as samples. The data analysis technique used is the instrument test, classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis test. The result of this study shows that. 1 Reward has a significant effect on employee performance at the Tana Toraja Regency Human Resources and Personnel Agency office. 2 Punishment has a significant effect on employee performance at the Tana Toraja Regency Human Resources and Personnel Agency office. 3 Rewards and punishment have an effect on employee performance at the Tana Toraja Regency Human Resources and Personnel Agency office.

Keywords : Reward, Punishment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis penerapan reward dan punishment terhadap kinerja pegawai kantor Badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten Tana Toraja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 30 dan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten tana toraja; Punishment berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten tana toraja; serta reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rencana, kegiatan, yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia guna membantu tujuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara peningkatan kualitas diri dari setiap pegawai adalah dengan memberikan reward dan punishment.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai yang sangat penting bagi organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya pegawai akan berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi perlu komitmen untuk menumbuhkan kerja organisasi yang baik. Oleh karena itu organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi sebagai motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam laba perusahaan (Irawati,2016)

Reward adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja pegawai Winda Sry,2018). Keterlibatan dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa seorang individu telah melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Dengan demikian reward adalah segala hal yang bersifat positif yang memberikan perusahaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang baik dalam melaksanakan tugas yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi agar tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. *Reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan Perusahaan kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran (Sutrisno,2019).

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam system manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi reward yang layak apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil. Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dan diperoleh seseorang dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada seseorang yang didasari atas pengalaman kecakapan dan waktu (Malayu S.P. Hasibuan,2016). Kinerja merupakan suatu kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan dan mencerminkan seberapa baik pegawai tersebut dalam memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan (Simamora, 2015).

Secara teoritis, dikenal banyak sistem reward dan punishment yang diarahkan untuk memajukan perusahaan. Reward adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya kinerja pegawai (Winda sry, 2018). Keterlibatannya dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa seorang individu telah melaksanakan pekerjaannya secara professional. Dengan demikian reward adalah segala hal yang bersifat positif yang memberikan perusahaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi pegawai agar tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan (Savitri 2016). Punishment diberikan ketika tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Punishment adalah suatu hal yang diberikan yang termasuk kategori negatif, namun apabila punishment diberikan tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya (Anwar dan Duniya 2016).

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan Savitri 2016. Punishment diberikan ketika tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan.

Kantor badan kepegawaian daerah merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Adapun tugas dari Badan Kepegawaian Dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang.

Berdasarkan praobservasi yang telah dilakukan berupa wawancara dengan pimpinan

pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ,terdapat reward berupa kenaikan gaji bagi pegawai yang kinerjanya bagus dan punishment berupa pemotongan gaji,teguran langsung maupun tidak langsung. Keputusan diambil setelah ditinjau dari hasil kerja atau kinerja dari setiap pegawainya.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Sesuai dengan penelitian yang akan diteliti yaitu pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Tana Toraja, maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah pegawai Kantor Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten tana toraja yang berjumlah 30 orang.Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, hal ini berdasarkan penggunaan teknik sampling jenuh dimana populasi penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai Badan Kepegawaian Dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tana Toraja

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear bergandadigunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dan dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	-10,871	3,861		-2,816
	Reward	,220	,086	,080	2,555
	Punishment	1,300	,041	,987	31,539

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 1. maka diperoleh persamaan Model Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = -10,871 + 0,220X_1 + 1,300X_2 + e$$

- Diatas telah ditemukan bahwa persamaan regresi linear berganda memiliki sebuah konstanta sebesar -10,871 dengan arah negatif oleh karena itu, nilai negatif dari konstanta tersebut menandakan bahwa jika variabel independen (reward dan punishment) diasumsikan konstan maka nilai variabel dependen yakni kinerja pegawai akan mencapai -10,871
- Koefisien untuk variabel reward (X_1) adalah 0,220 yang berarti setiap kenaikan sebesar 1% pada tingkat reward (X_1) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,220% pada Kantor Badan

Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. Sebaliknya, apabila tingkat variable reward (X1) turun sebesar 1% maka akan mengakibatkan penurunan sebesar 0,220% pada kinerja pegawai.

- c. Koefisien untuk variabel punishment (X2) adalah 1,300 yang berarti setiap kenaikan 1% pada punishment (X2) akan mengakibatkan penurunan sebesar 1,300% pada kinerja. Sebaliknya, jika disiplin kerja (X2) turun sebesar 1% maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 1,300% pada kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi R²

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 ^a	,974	,972	1,092

a. Predictors: (Constant), punishment, reward

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai (R²) Square sebesar 0,974. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh sebesar 97,4%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

2) Koefisien Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig F_{change} sebesar 0,000. karena nilai F_{change} < dari 0,05 artinya terdapat hubungan atau korelasi antara variabel Independen dan variabel dependen. Dan nilai R diperoleh sebesar 0,984 yang berarti hubungan antara Reward, Punishment dan kinerja pegawai menggambarkan korelasi yang sangat tinggi

3) Uji t

Hasil uji menunjukkan bahwa secara sendirinya, reward dan punishment memiliki dampak pada kinerja pegawai kantor badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten tana toraja. Terdapat dua cara dalam pengambilan Keputusan yaitu:

- a. Jika t hitung > tabel dan nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan variable terikat
- b. Jika t hitung > tabel dan nilai sig < 0,05 maka hipotesis ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable bebas dan variable terikat

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-10,871	3,861		-2,816	,009
	Reward	,220	,086	,080	2,555	,017
	Punishment	1,300	,041	,987	31,539	,000

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Tabel diatas menunjukkan hasil uji t yaitu:

1. Pengaruh reward terhadap kinerja pegawai

$$\begin{aligned} df &= n-k \\ &= 30-3 \\ &= 27 \end{aligned}$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel dalam penelitian

$t_{hitung} = 0,892$

$t_{tabel} = 1.703$

Dikarenakan t_{hitung} yang memiliki nilai lebih rendah dari pada t_{tabel} , spesifiknya $0,892 < 1.703$. dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh punishment terhadap kinerja

Dikarenakan nilai t_{hitung} yang mencapai $27,457$ melebihi nilai t_{tabel} sebesar $1,703$, dan dengan pertimbangan bahwa tingkat signifikansi $0,000$ lebih rendah daripada tingkat probabilitas yang ditetapkan sebesar $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel Punishment (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4) Uji F Simultan

Dilakukan uji simultan dengan tujuan mengungkapkan apakah variabel independen Bersama sama memiliki dampak pada variabel dependen (Ghozali,2016) . Uji F diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian dan sumber daya manusia kabupaten tana toraja secara keseluruhan,dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika F_{hitung} dan $sig < 0,05$ maka H_a diterima dan jika F_{tabel} dan $sig > 0,05$ maka H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$ maka H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

Tabel 6. Hasil Uji Simultan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1188,756	2	594,378	498,222	,000 ^b
	Residual	32,211	27	1,193		
	Total	1220,967	29			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), punishment, reward

$n = 30, k = 3$, maka:

$$df_1 = k - 1 (3-1) = 2 \quad df_2 = n - k (30-3) = 27$$

$F_{tabel} = 3,354$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $498,222$ dan F_{tabel} sebesar 3.354 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Reward dan Punishment secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Pengaruh reward terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis nilai signifikan dari variabel reward X1, didapati bahwa t hitung memiliki nilai sebesar 0,892, yang berada di bawah nilai t tabel sebesar 1.703. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan variabel reward X1 terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian diperoleh kesimpulan variabel reward berdampak terhadap kinerja pegawai.

Analisis indeks menunjukkan bahwa rata-rata yang dihasilkan dari variabel reward sebesar 4,17 yang artinya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden berpendapat bahwa Pengaruh Reward Terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Tana Toraja masuk dalam kategori baik dimana responden pada penelitian ini dapat memahami dan menerima tentang bagaimana menghasilkan suatu kinerja yang baik sehingga dapat memotivasi para pegawai untuk kerja lebih giat lagi.

Reward dapat pula didefinisikan sebagai timbal balik yang diberikan organisasi kepada pegawai ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi. Pemberian reward akan lebih efektif ketika diterapkan disebuah organisasi dengan identifikasi yang kuat, identifikasi yang kuat dalam hal ini maksudnya adalah ketika terdapat kesamaan nilai dan perilaku antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis dalam penelitian ini adalah reward tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Alasan mengapa reward tidak berpengaruh pada kinerja pegawai adalah karena persyaratan untuk mendapatkan reward membutuhkan waktu lama dan tidak dapat diberikan reward sepenuhnya, selain itu pemberian reward yang kurang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Evi Sofiati 2017), dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian reward terhadap pegawai yang memiliki prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Sama halnya dengan penelitian (Arman Arifin 2022) reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Parepare.

2) Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Dikarenakan nilai t hitung yang mencapai 27,457 melebihi nilai t tabel sebesar 1,703, dan dengan pertimbangan bahwa tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah daripada tingkat probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel Punishment (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulannya variabel Punishment mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa punishment adalah suatu hal yang diberikan yang termasuk kategori negatif, namun apabila punishment diberikan tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya (Anwar dan Duniya 2016).

Berdasarkan jawaban responden terkait dengan punishment jumlah rata-rata yang diperoleh sebesar 4,26 atau berada pada kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa punishment dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tia Oktavianti dan Alfia 2023) yang menunjukkan bahwa variabel punishment mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Barat.

3) Pengaruh reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Tana Toraja

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa variabel bebas memiliki korelasi atau pengaruh terhadap variabel terikat secara simultan. Dari nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara bersama mempengaruhi kinerja. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriyah Daulina,Ahmad Effendi,dan Daminggun 2024) yang menunjukkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai SD 1 Muhammadiyah Samarinda.

4. Penutup

Kesimpulan

Dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan Disimpulkan bahwa dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara reward dan punishment terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja.

Daftar Pustaka

- Arman Arifin,2022; Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada secretariat kota parepare
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022); Manajemen Penilaian Kinerja pegawai. Gava Media.
- Evi Sofiati 2021; Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Sains Baituhrahman Jatimangor
- Erwan Agus Purwanto Dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2016); Metode Penelitian kuantitatif (Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial) (Edisi Kedua). Gava Media.
- Fitriya,Daulina Ahmad Efendi,Daminggun, 2024;Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap kinerja Pegawai Pada SD Muhannadiyah 1 Samarinda.
- Ghozali, I, (2016);Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2016; Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan.Sp Malayu, 2017; Manajemen Sumber Daya Manusi ,Jakarta : Pt Bumi Aksara 2017.
- Lisdayanti, Adil,Ahmad Suardi, 2017; Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappelitbangka Kabupaten Luwu Utara.
- Mas'ud, R, (2017); Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.
- Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 147-153. Arifin, A. (2022).
- Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1-9. Daulina, F., & Efendi,A. (2024).
- Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 5(1), 93-103.
- Simamora Henry,2015; Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Sie YKPN.
- Sofiati, E, (2021); Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46. Sofiati, E. (2021. Mas'ud, R. (2017).
- Sugiyono, (2018); Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tia Oktavianti, Alfian, 2023; Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatra Barat.
- Vartika Sari, S., Sutarjo, A., & Adawiyah, D, (2024); Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. *EKASAKTI MATUA*

JURNAL MANAJEMEN.

Widastari, V, (2023); Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset.