

The Effect Of Reward, Punishment And Teamwork Systems On Employee Performance Of PT. Giokindo Indah Lestari

Pengaruh Sistem Reward, Punishment Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT. Giokindo Indah Lestari

Dharma Pratika¹, Hamid Halin², Endah Dewi Purnamasari³

Universitas Indo Global Mandiri^{1,2,3}

2021510009@students.uigm.ac.id¹, hamidhalin@uigm.ac.id², endahdps@uigm.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the reward system, punishment, and teamwork on employee performance at PT. Giokindo Indah Lestari. The research method used is quantitative descriptive with a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires distributed to 78 employees, and data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that the reward system has a significant positive effect on employee performance. An appropriate reward system enhances performance. Punishment also has a significant positive effect on employee performance. A clear and fair punishment system ensures tasks are performed according to standards, reduces errors, and improves performance. Teamwork also has a significant positive effect, where good coordination within the team supports work effectiveness. The coefficient of determination (R^2) test results indicate that the reward system, punishment, and teamwork simultaneously contribute 87.9% to employee performance, while the remaining 12.1% is influenced by other factors. Data testing includes validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, correlation coefficient tests, and determination tests to ensure the validity and relationships between variables.

Keywords: Reward System, Punishment, Teamwork, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward, punishment, dan teamwork terhadap kinerja karyawan PT. Giokindo Indah Lestari. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada 78 karyawan, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem reward yang sesuai meningkatkan kinerja. Punishment juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan punishment yang jelas dan adil memastikan pekerjaan sesuai standar, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kinerja. Teamwork turut memberikan pengaruh positif signifikan, di mana koordinasi yang baik dalam tim mendukung efektivitas kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sistem reward, punishment, dan teamwork secara simultan berkontribusi 87,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 12,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian data melibatkan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis, koefisien korelasi, dan determinasi untuk memastikan keabsahan serta hubungan antar variabel.

Kata Kunci: Sistem Reward, Punishment, Teamwork, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Transformasi teknologi, digitalisasi, dan otomatisasi telah mengubah wajah industri di berbagai sektor, membuat perusahaan harus terus berinovasi agar tetap relevan dalam persaingan global. Untuk dapat bersaing dan memanfaatkan peluang ini, perusahaan mengharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil serta handal. SDM menjadi aset strategis untuk menangani transformasi bisnis yang terus berkembang bagi perusahaan. (Kasmir, 2019) menjelaskan bahwa tujuan MSDM adalah menciptakan kesejahteraan bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, manajemen, pemegang saham, dan

masyarakat luas.

Reward menjadi salah satu cara perusahaan untuk memotivasi karyawan melalui penghargaan atas kinerja yang baik. Armstrong & Baron (2021) menyatakan bahwa pemberian reward yang tepat mampu mendorong motivasi karyawan guna terus meningkatkan hasil kerjanya. Reward yang efektif seperti bonus atau promosi, mampu menaikkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal ini berujung pada peningkatan kinerja karena karyawan merasa dihargai atas.

Punishment akan diterapkan untuk mendisiplinkan karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja atau melanggar aturan. Aguinis (2020) menekankan bahwa punishment yang diterapkan secara adil dan konsisten dapat memperbaiki perilaku karyawan, meningkatkan kedisiplinan, serta mencegah terulangnya kesalahan yang sama. Ketika punishment diterapkan dengan baik, hal ini dapat memperbaiki kinerja dan menjaga fokus karyawan dalam menjalankan tugas dengan lebih baik. Namun, punishment yang berlebihan dapat berdampak sebaliknya yaitu menurunkan kinerja

Teamwork atau kerja sama tim ialah salah satu unsur penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Menurut Priskilla & Santika (2019), teamwork yang efektif memungkinkan setiap anggota tim untuk saling melengkapi keahlian dan bergabung guna menggapai tujuan bersama. Hubungan antara teamwork dan kinerja karyawan terlihat dalam sinergi yang terbentuk saat karyawan dapat bekerja sama dengan baik. Kolaborasi yang solid mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Kinerja karyawan ialah satu dari banyaknya aspek kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mangkunegara (2021), kinerja karyawan dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal menjadi indikator keberhasilan strategi manajemen dalam mendorong produktivitas dan efektivitas operasional. Untuk menggapai hasil kerja yang optimal, Perusahaan harus mempertimbangkan beragam factor yang berdampak pada kinerja dan perilaku karyawan, seperti reward, punishment, dan teamwork.

Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas kinerja atau prestasi atas kinerja atau prestasi capai. Menurut Hamid Halin (2023) pada karyawan yang berkerja lebih dari 10 jam yang ditentukan, memberi sanksi kepada karyawan melanggar dan yang berkerja lebih dari 1 jam yang ditentukan diberi insentif yang telah di tentukan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menunjukkan efek yang signifikan terhadap kinerja, perilaku, budaya, sistem, dan struktur organisasi (Dewi, et al. 2023). Teori manajemen SDM dapat berfungsi sebagai pedoman untuk penelitian baik dalam manajemen umum maupun dalam konteks khusus manajemen SDM (Armstrong, 2020).

Sistem Reward

Anjuna (2021), Sistem reward adalah strategi utama dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dirancang guna menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang tepat. Sistem ini mencakup berbagai kebijakan dan mekanisme penghargaan yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga mendorong kepatuhan terhadap undang-undang serta peraturan ketenagakerjaan. Sistem reward memainkan peran penting dalam manajemen SDM karena secara langsung memengaruhi perilaku karyawan. Sistem reward ini menjadi elemen kunci dalam mengelola SDM dan berperan strategis dalam menyokong perusahaan menggapai tujuan secara efektif dan efisien.

Punishment

Baharuddin dan Wahyudi dalam Rosyid (2019), menyatakan bahwa punishment (hukuman) adalah salah satu metode yang mampu menghilangkan sikap yang melenceng atau tidak sesuai dengan memberikan efek yang tidak menyenangkan kepada individu. Jika diterapkan dengan tepat dan sesuai konteks, Punishment tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol perilaku tetapi juga dapat mempertegas aturan serta mendorong kepatuhan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka secara konsisten dan efektif.

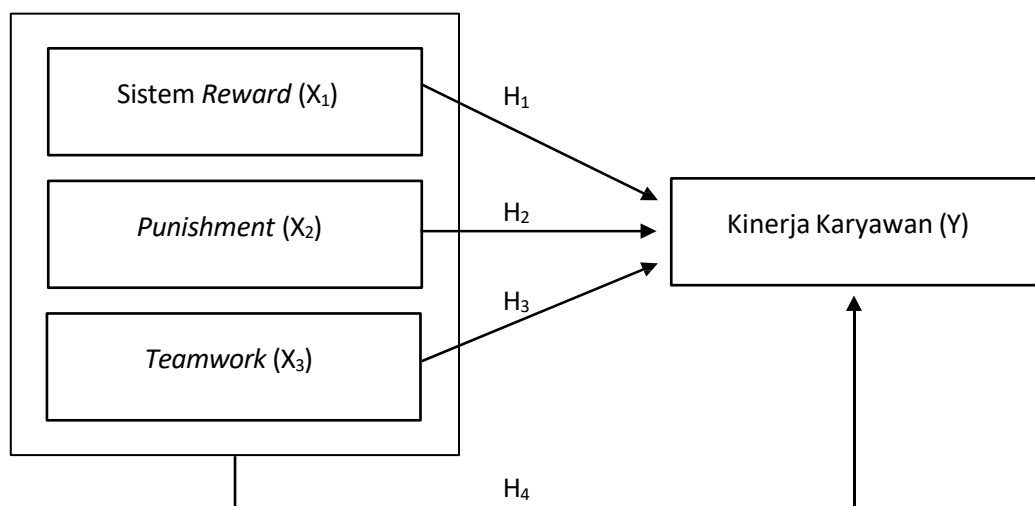
Teamwork

Priskilla & Santika (2019), teamwork adalah faktor kunci saat meningkatkan kualitas kinerja dan mengurangi potensi miskomunikasi antara karyawan dan pimpinan. Setia, et al. (2020) yang menekankan bahwasannya teamwork adalah metode penyelesaian tugas secara kelompok yang memanfaatkan komitmen dan keterampilan, dengan hasilnya lebih unggul dibandingkan dengan kinerja individu. teamwork yang dibangun atas dasar keterampilan dan komitmen tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat efektivitas dalam mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2021) kinerja yaitu hasil kerja yang diukur dari kuantitas serta kualitas yang hendak diraih dari seorang individu saat memenuhi kewajibannya yang sejalan dengan tanggungan yang telah dipercayakan. Kinerja ini juga dianggap sebagai hasil pekerjaan yang berhubungan kuat antara kontribusi terhadap perekonomian, kepuasan pelanggan, serta tujuan strategis organisasi. Kinerja memiliki peranan yang signifikan karena tidak hanya berhubungan dengan tercapainya target strategis organisasi, tetapi juga dengan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi serta puasanya pelanggan. Dalam hal ini, kinerja menjadi indikator utama untuk menilai apakah individu atau organisasi efektif dalam melaksanakan tugas dan menggapai tujuannya.

Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka penelitian yang dijelaskan sebelumnya, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh sistem reward (X₁), punishment (X₂), teamwork (X₃), terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Giokindo Indah Lestari.

Hipotesis

H1 : Diduga sistem reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Giokindo Indah Lestari. H2 : Diduga punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Giokindo Indah Lestari.

H3 : Diduga teamwork berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Giokindo Indah Lestari.

H4 : Diduga sistem reward, punishment, dan teamwork berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Giokindo Indah Lestari secara simultan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif, Sugiyono (2019) Metode kuantitatif deskriptif ialah pendekatan penelitian yang dipergunakan untuk menggambarkan suatu karakteristik ataupun fenomena tertentu dengan cara yang sistematis, faktual, dan akurat melalui data numeric. Konsentarsi dari penelitian ini yakni guna mendapati seberapa jauh ketiga variabel sistem reward, punishment, dan teamwork memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dijalankan selama 5 bulan pada bulan September 2024 sampai Januari 2025 dengan lokasi penelitian di PT. Giokindo Indah Lestari. Pada penelitian ini objeknya ialah karyawan pada PT. Giokindo Indah Lestari.

Peneliti memanfaatkan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber awal, tanpa menggunakan penghubung. Data sekunder yakni informasi yang dikumpulkan tidak secara langsung melalui objek penelitian. Data ini bisa dikumpulkan melalui situs internet atau referensi lain yang sejalan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penhumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Populasi 39 pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Giokindo Indah Lestari yang digunakan sebanyak 78 karyawan. Peneliti menggunakan sampel jenuh pada penelitian ini. Sahir (2021), sampling jenuh diterapkan ketika jumlah anggota populasi sangat terbatas, maka dari itu semua bagian populasi dipergunakan sebagai sampel pada penelitian ini yang berjumlah 78 karyawan

Teknik analisis data yang digunakan yaitu, Pada penelitian ini, peneliti memanfaatkan metode analisis regresi linier berganda. Proses pengolahan data melibatkan beberapa tahap penting, termasuk pengujian kualitas data untuk memastikan validitas juga reliabilitas, serta pemeriksaan dugaan klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, juga multikolinearitas. Penelitian ini juga meliputi analisis regresi linier berganda juga pengujian hipotesis, termasuk uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi, uji parsial, juga uji simultan.

4. Hasil dan Pembahasan**Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi membuktikan bahwasannya Sistem Reward memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,444. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, hasil ini tetap membuktikan bahwa penerapan sistem reward secara efektif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Responden memberikan skor rata-rata 4,38 terhadap variabel ini, dengan skor tertinggi 4,46 pada item "perusahaan memberikan dana pensiun sesuai masa kerja karyawan". Perihal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai komitmen perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan masa depan mereka, yang mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap stabilitas finansial jangka panjang karyawan. Namun, pada item "perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan" memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu 4,26, yang menampakkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi dan meningkatkan fasilitas asuransi agar mampu memberikan perlindungan yang lebih komprehensif dan sesuai

harapan karyawan.

Pengujian hipotesis mendukung temuan ini, dengan nilai t-hitung dengan angka 2,308 yang lebih tinggi dari t-tabel (1,993) juga nilai signifikansi 0,024 ($< 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwasannya hipotesis Sistem Reward menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan bisa diterima. Konsisten dengan temuan Fajri & Rohman (2019) dengan penelitian ini bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil analisis regresi, variabel Punishment memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,142. Angka ini merupakan yang tertinggi di antara semua variabel, menandakan bahwa punishment yang diterapkan perusahaan memiliki dampak paling dominan dalam memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, optimal serta efektif.

Responden memberikan skor rata-rata 4,38 terhadap variabel ini, dengan skor tertinggi 4,44 pada item "perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan atau tertulis". Perihal tersebut membuktikan bahwa mayoritas karyawan merasakan bahwa penerapan hukuman ringan di perusahaan sudah cukup efektif dalam memperbaiki perilaku yang kurang baik. Namun, item "perusahaan memberikan hukuman sedang seperti penundaan gaji/promosi" memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu 4,29, yang mengindikasikan bahwa hukuman yang lebih berat, seperti penundaan gaji atau promosi, perlu ditinjau kembali secara cermat untuk memastikan penerapannya tidak mengurangi kinerja karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis menampilkan bahwasannya punishment memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan, yang dinyatakan dengan nilai t-hitung senilai 5,139 lebih tinggi dari t-tabel 1,993 serta nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Efek positif tersebut berarti bahwasannya semakin jelas, efektif dan adil penerapan punishment, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Punishment yang diterapkan dengan baik bukan sekadar hukuman, tetapi juga merupakan mekanisme pengendalian agar karyawan bekerja sesuai aturan dan standar yang telah ditetapkan. Penerapan punishment yang efektif memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai prosedur, kesalahan dalam pekerjaan dapat dikurangi, dan target yang ditetapkan dapat tercapai. Dengan demikian, punishment dengan cepat menaikkan kinerja karyawan. Eksperimen ini dikuatkan oleh penelitian Hanan (2022), yang mengemukakan bahwa punishment menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi menunjukkan bahwasannya variabel Teamwork memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,593. Ini menjadikan Teamwork sebagai variabel dengan pengaruh terbesar kedua setelah Punishment. Hasil ini menegaskan bahwa kerja sama tim yang solid dan efektif berkontribusi pada tergapainya tujuan perusahaan secara lebih efisien dan produktif.

Responden memberikan skor rata-rata 4,38 terhadap variabel ini, dengan skor tertinggi 4,50 pada item "memiliki pemahaman tentang tujuan yang ingin dicapai oleh tim". Hal tersebut membuktikan bahwasannya mayoritas karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan tim, yang mendukung kerja sama yang efektif. Namun, pada item "diberi kesempatan untuk berkembang di tempat kerja" memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu 4,28. Ini mengindikasikan perlunya perusahaan untuk meningkatkan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan agar mereka merasa lebih diberdayakan, dihargai, dan termotivasi untuk berkembang.

Pengujian hipotesis menguatkan hasil ini, dengan nilai t-hitung sebesar 5,272, yang jauh lebih besar dari t-tabel (1,993), dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis Teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disetujui.

Hasil ini satu tujuan dengan penelitian Octavia & Budiono (2021) yang menunjukkan bahwa teamwork berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Sistem Reward, Punishment, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan

Secara Simultan Hasil analisis regresi linier berganda menampakkan bahwasannya Sistem Reward (X1), Punishment (X2), dan Teamwork (X3) secara simultan berpengaruh positif juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Giokindo Indah Lestari. Pengujian simultan menggunakan uji F menghasilkan nilai Fhitung = 179,393 yang lebih besar dibandingkan Ftabel = 2,73, dinyatakan besar signifikansi $0,000 < 0,05$. Perihal tersebut membuktikan bahwa H_0 yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan secara bersamaan dengan ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat ditolak, serta H_4 yang membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan diterima.

Dari keseluruhan ketiga variabel ini memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Giokindo Indah Lestari, dengan kontribusi terbesar berasal dari Teamwork (X3), diikuti oleh Punishment (X2), dan Sistem Reward (X1).

1. Sistem Reward (X1) memberikan kontribusi sebesar 15,7%, menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
2. Punishment (X2) memberikan kontribusi sebesar 33,3%, menegaskan bahwa penerapan hukuman yang adil dan sesuai dapat memperbaiki perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.
3. Teamwork (X3) memiliki kontribusi terbesar sebesar 38,8%, menunjukkan bahwa sinergi antar anggota tim, koordinasi yang baik, dan pemahaman bersama terhadap tujuan tim merupakan faktor utama pada kenaikan kinerja karyawan.

Perolehan ini menandakan bahwasannya meskipun masing-masing variabel memiliki kontribusi yang berbeda, ketiga variabel tersebut saling mendukung dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dihasilkan dari keseimbangan antara penghargaan, hukuman, dan kerja sama tim yang solid.

Penemuan ini beriringan dengan penelitian sebelumnya yang menguraikan bahwa faktor-faktor seperti sistem reward, punishment, dan teamwork memiliki peran penting dalam meningkatnya kinerja karyawan. Maka dari itu, disarankan bagi perusahaan untuk memperkuat ketiga faktor itu secara bersamaan guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penerapan sistem reward yang efektif, kebijakan punishment yang adil, serta peningkatan teamwork dapat menaikkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien serta berkomitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Sistem reward memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
2. punishment memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Teamwork memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh Sistem reward, punishment, dan teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Saran

Berikut adalah sejumlah saran yang dapat bermanfaat guna melakukan pengembangan lebih lanjut:

1. Meningkatkan sistem reward dan punishment dengan menyusun kebijakan yang lebih transparan dan adil, memberikan insentif berbasis kinerja, peluang promosi yang jelas, serta sanksi yang bersifat edukatif guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Memperkuat teamwork dalam lingkungan kerja melalui program pelatihan kolaboratif, peningkatan komunikasi antar tim, serta pemanfaatan teknologi kerja sama digital untuk meningkatkan koordinasi dan efisiensi dalam menjalankan tugas.
3. Dikemudian hari, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya dalam mengkaji faktor ataupun aspek lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis, serta efektivitas kepemimpinan. Selain itu, disarankan agar penelitian mendatang menggunakan cakupan sampel yang lebih besar untuk memperoleh temuan yang lebih mendalam dan menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2020). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Alifdio, aviansyah s. (2024). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment. In *Jurnal Tunggal Perkasa*: Vol. IV (Issue 1).
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Andini Isma Aprilia Susanto, & Dudi Akbar. (2024). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pembongkaran Swasta Bekasi Timur. *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 113–126. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3012>
- Anjuna, E. S. (2021). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi Reward Dan Punishment Terhadap Niat Individu Dalam Melakukan Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pembangunan)
- Arikunto, S. (2023). *Pengertian Objek Penelitian: Jenis, Prinsip dan Cara Menentukan*. Deepublis Store. <https://deepublishstore.com/blog/pengertianobjek-penelitian>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2021). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*. Kogan Page.
- Astuti, W., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tp8qa>
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor)." *EJournal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12– 19.
- Dewi, A. P., Chamidah, S., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 429–443. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.70>
- Dewi, S., Busharmaidi, & Susan, F. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Hanita (Ed.)). Penerbit Samudra Biru. ISBN 978-623-261-534- 2.
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2019). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–155. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.66>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Halin Hamid. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Skait Myria Palembang. 4(3), 192-202.
- Hanan, M. R. R. (2022). Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online*

- Mahasiswa, 1(1), 100–112.
- Hardani, A., Arum, I., & Wahyu, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Pustaka Ilmu Grup Yogyakarta. <https://doi.org/978-623-7066-33-0>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. ISBN 979-526-491- 5
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2020/02/EJOURNAL B \(02-06-20-03- 14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2020/02/EJOURNAL B (02-06-20-03- 14-28).pdf)
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. ISBN 978-979-769-917-8
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis)*. PT Rajagrafindo persada, depok. ISBN 978-623-372-464-7
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Margarheta, F. D. A., Fatihah, D. C., & Nunung, A. N. (2022). Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan DI CV. Indah Abadi. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 1(2), 145– 155. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.66>
- Mora, M., Rahman, A., & Mahmudi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. ISBN 978- 623-216-640-0
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Teknologi, U., Akintola, L., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). *DARI KAMERUN*. 18, 1–16.
- Ni Made Dwi Priskilla, & I Putu Santika. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- 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. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Robbins, S. P. (2007). *Manajemen Jilid 2*. PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Rosyid, M. Z. (2019). *Reward & Punishment*. Literasi Nusantara. ISBN 978-623- 7125-20-4
- Safitri, R. N., Nurjanah, S., & Roisah, R. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Journal of Management and Business*, 8(2), 14–25. <https://doi.org/10.35706/value.v8i2.11054>
- Sahir, syarfida hafni. (2021). *metodologi penelitian*. KBM Indonesia. ISBN 978- 623-6155-06-6
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>
- Setia, A., Marnis, & Garnasih, R. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202–2015.
- Setiana, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Setiawan, B. (2020). *Pengantar Metode Penelitian*. Salemba Empat.
- Silvani, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.

- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Macmillan.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kualitatif*. alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6
- Sugiyono. (2020). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6
- Supriyadi, A. (2021). Penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(3), 461–470. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i3.13816>
- Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V., McGovern, P., & Stiles, P. (1997). Soft and Hard Models of Human Resource Management: A Reappraisal. *Journal of Management Studies*, 34(1), 53–73. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00042>
- Uly, N. S., Markoni, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223–231. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245>