

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
TOSERBA BERKAH JAYA CIPARI**

**Ernawati**  
[ernwa297@gmail.com](mailto:ernwa297@gmail.com)

**Abstract**

*This research is a survey research on the work motivation of the employees of the Berkah Jaya Cipari Department Store in Cilacap. This study takes the title: "The Influence of Reward and Punishment on Employee Motivation at the Berkah Jaya Cipari Department Store". The aim of this study was to determine the effect of reward and punishment on employee motivation. The population in this study were all employees of the Jaya Cipari Berkah Department Store. The implication of the conclusions above is that in an effort to increase customer satisfaction, the management of the Jaya Cipari Berkah Department Store is expected to pay attention to employee conditions such as work motivation needs. Companies need to pay attention to indicators that affect employee motivation and realized according to company policy. Reward factors that influence employees can also be considered as a form of work motivation given. The firmness in giving punishment to the employees of the Berkah Jaya Cipari Department Store also needs to be improved.*

**Keywords:** Reward, Punishment, Motivation

**Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada motivasi kerja karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari di Cilacap. Penelitian ini mengambil judul: "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Toserba Berkah Jaya Cipari ". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari. Implikasi dari kesimpulan di atas yaitu dalam upaya meningkatkan kepuasan para pelanggannya, pihak manajemen Toserba Berkah Jaya Cipari diharapkan dapat memperhatikan kondisional karyawan seperti kebutuhan motivasi kerja. Perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan direalisasikan sesuai kebijakan perusahaan. Faktor *reward* yang berpengaruh bagi karyawan juga dapat dipertimbangkan sebagai bentuk motivasi kerja yang diberikan. Ketegasan dalam pemberian *punishment* pada karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari juga perlu ditingkatkan lagi.

**Kata Kunci:** Reward, Punishment, Motivasi

**A. Pendahuluan**

Berhasilnya suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi yang canggih, banyaknya dana operasional yang dimiliki ataupun sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya

manusia (Kentjana dan Nainggolan, 2018). Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Jika perusahaan mengupayakan sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi, tentu mereka juga akan menunjukkan kontribusinya untuk keberhasilan perusahaan. . Hal yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan carameningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri (Prasetya, 2017).

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Farianda, 2013). Pengertian di atas dapat diketahui bahwa adanya motivasi dapat meningkatkan semangat kerja. Meningkatnya semangat kerja, diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika hal tersebut terjadi, maka perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya dengan kualitas sumber daya manusia yang baik

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan balas jasa (*reward*) kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Secara bahasa, *reward* diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan. Menurut Tohardi, "Penghargaan atau Reward merupakan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar mencapai produktivitas yang tinggi". Adanya reward kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada para karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja (Sapti, 2012).

Selain memberikan *reward* untuk memotivasi kerja karyawan, suatu perusahaan juga harus menerapkan *punishment* bagi karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Punishment didefinisikan sebagai tindakan yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan dari seorang atasan sebagai bentuk konsekuensi dari perilaku tertentu. Menurut Mangkunegara (2000) dalam Tresia, dkk (2018) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Toserba Berkah Jaya Cipari atau yang lebih dikenal dengan sebutan BJ merupakan suatu toko swalayan yang menjual barang dagangan yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari. Layanan di Toserba Berkah Jaya Cipari menggunakan sistem mandiri yaitu dengan membiarkan pelanggan untuk mencari dan mengambil barangnya sendiri secara leluasa dengan keranjang belanja atau trolley yang sudah

disediakan. Adapun karyawan tetap bertugas disetiap bagian-bagian tertentu untuk memudahkan pelanggan jika membutuhkan bantuan.

Permasalahannya, masih banyak keluhan dari para pelanggan atau *customer* atas sikap dan pelayanan yang diberikan para karyawan BJ. Toserba Berkah Jaya Cipari memang tidak menyediakan kotak saran sebagai sarana komplain bagi para *customer* terkait pelayanannya, namun untuk mengetahui hal ini dapat dilihat dari ulasan *customer* pada *website* Toserba Berkah Jaya Cipari yang menyampaikan ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan para pramuniaga maupun kasirnya. Adapun dari pengamatan peneliti sebagai konsumen memang banyak ditemukan kurangnya *service* dari para karyawan seperti kesiapan dalam melayani *customer* yang bertanya atau meminta bantuan para pramuniaga. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa bebas ketika *customer* memilih dan mencari barangnya sendiri sehingga mereka bisa bergerombol dengan rekan kerja yang lain dan melalaikan tugasnya. Keluhan juga terjadi pada pelayanan kasir yang dianggap kurang ramah dalam menghadapi *customer*.

Melalui wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari sebagai narasumber, diketahui memang belum adanya ketegasan dari pihak manajerial dalam mengatasi permasalahan di atas. Tidak adanya sanksi yang membebaskan para karyawan yang melalaikan tugasnya. Adapun faktor lain yaitu memang tidak adanya *reward* seperti jenjang karir yang kurang jelas sehingga karyawan merasa tidak mempunyai target dan termotivasi untuk mencapai *reward* tersebut.

## **B. Teori**

### **1. Reward**

*Reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan. Hal ini diperlukan pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam pembinaan maka diadakan pemberian *Reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2009:98). Menurut Ardana (2008:153) *Reward* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas

kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi.

Dr. Martin Leman (2000:121) *Reward* ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Karyawan memerlukan *Reward* atas pencapaian yang telah diberikan untuk perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian ataupun barang. Seperti menurut Eni Nurmiyati (2010:99) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Davis et all dalam Mangkunegara (2009), *Reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Adapun pemberian *Reward* kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya terhadap perusahaan dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Hal ini bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Handoko (2000:55) mengemukakan beberapa fungsi dari *Reward* yaitu:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- c. Bersifat universal

Menurut Mahmudi (2013:181) *Reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mahmudi (2013:187), yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *Reward* yang sangat penting bagi karyawan, gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

- b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *Reward* atas

prestasi kerja misalnya, misalnya dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, ketenagakerjaan, kesehatan, pendidikan anak, keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya

2. *Punishment*

Menurut Hasibuan (2009:37) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya. Menurut Mangkunegara (2013:130) *Punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *Punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *Punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggarpelanggar (Mangkunegara, 2013:130)

Menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut,

terutama pada saat karyawan menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment*/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *Punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa indikator dari *Punishment* Adapun indikator tersebut yaitu :

- a. Hukuman ringan, dengan jenis :
  - 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
  - 2) Teguran tertulis
  - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Hukuman sedang, dengan jenis :
  - 1) Penundaan kenaikan gaji
  - 2) Pemotongan gaji
  - 3) Penundaan kenaikan pangkat
- c. Hukuman berat, dengan jenis :
  - 1) Pembebasan dari jabatan
  - 2) Pemecatan/Pemutusan hubungan kerja
3. Motivasi Kerja

Menurut Stokes (1966:92) dalam Kadarsiman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) "Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu". Motivasi biasanya timbul dikarenakan adanya kebutuhan yang belum terpenuhi ataupun kebutuhan yang tidak terpuaskan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini yang akan menimbulkan tekanan sehingga menciptakan sebuah

dorongan dan tindakan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut terpenuhi maka tekanan yang terjadi pun akan menurun. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk meng-*upgrade* dirinya menjadi lebih baik dalam bekerja dan menjalankan kewajibannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (1996:100) terdapat dua metode dalam memberikan motivasi, yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan memberikan ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang untuk maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan atas kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2011) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang berpola investigasi tentang data-

data dan pertanyaan yang diperoleh dari hasil interaksi langsung antara peneliti, objek yang diteliti dan orang-orang yang ada ditempat penelitian.

1. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah:

a) Kuesioner

Kuesioner (angket) menurut Sugiyono (2011) adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara responden diberikan pertanyaan dan harus memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Kuesioner yang dipakai berupa daftar pertanyaan dengan menggunakan pengukuran skala Likert (*Likert Scale*) yang digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa tinggi pengaruh indikator yang berada dalam variabel yang digunakan. Teknik penilaian masing-masing dibuat dengan skala 1 sampai 5

b) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018: 137). Peneliti mengajukan pernyataan secara lisan untuk mendapatkan informasi terhadap responden. Tujuan wawancara adalah mendukung teknik kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

c) Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengatur skor pertanyaan. Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (V Wiratna Sujarweni, 2015:104). Penelitian ini menggunakan sejumlah statemen skala 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap statemen tersebut.

d) Sumber data

1) Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data opini dan kuesioner yang disebarluaskan. Kuesioner ini berisi daftar pernyataan yang terstruktur

dan materinya berhubungan dengan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan.

2) Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari catatan, artikel, jurnal, bukubuku sebagai teori dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi. Peneliti mengambil data sekunder dari sumber data yang berisi literatur buku-buku, studi pustaka dan berupa tulisan-tulisan yang mengenai masalah peneitian (V. Wiratna Sujarweni, 2015:89).

#### **D. Hasil Dan Saran**

1. Hasil

Toserba Berkah Jaya (BJ) merupakan toko swalayan dan merupakan salah satu pusat perbelanjaan pertama yang ada di Cipari, Kabupaten Cilacap. Toserba ini didirikan pada tanggal 14 Mei 2011 oleh H. Kholifan dan istrinya yaitu Hj. Sulastri, yang beralamat di Jl. Cipari - Majenang, Cipari, Kec. Cipari, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah dan telah beroperasi selama kurang lebih 12 tahun. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terhadap karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari untuk mengetahui *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t terkait pengaruh *reward*, menghasilkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel *reward* (X1) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $6,296 > t \text{ tabel } 2,026$ . Dengan demikian H1 diterima, yang artinya *reward* secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari.
- b. Hasil uji t terkait pengaruh *punishment*, menghasilkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel *punishment* (X2) dengan nilai signifikansi  $0,030 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,248 > t \text{ tabel } 2,026$ . Dengan demikian H2 diterima, yang artinya *punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari.

- c. Hasil uji f, menunjukkan secara simultan bahwa motivasi kerja karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari secara bersamaan dan signifikan dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Hasil tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya f hitung sebesar  $21,929 > f$  tabel 4,098. Dengan demikian H3 diterima, yang artinya *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan bagi pihak Toserba Berkah Jaya Cipari di masa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Toserba Berkah Jaya Cipari, diharapkan dapat memperhatikan kondisional karyawan seperti kebutuhan motivasi kerja. Perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan direalisasikan sesuai kebijakan perusahaan.
2. Faktor *reward* yang berpengaruh bagi karyawan dapat dipertimbangkan sebagai bentuk motivasi kerja yang diberikan.
3. Ketegasan dalam pemberian *punishment* pada karyawan Toserba Berkah Jaya Cipari juga perlu ditingkatkan lagi

## Daftar Pustaka

- A A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Badan Penerbit Universitas DiponegoroIsnainy, U. C. A. S., dan Nugraha, A. (2018). *Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat*. Holistik Jurnal Kesehatan, 12(4), 235-243.
- Farianda, Isna. (2013). "Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta". Artikel Publikasi Ilmiah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Hartono, Afirah. 2017. Pengaruh pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas V MI AS Adiyah Banua Baru Wonomulyo Polewali Mandar. Makassar: UIN Alaudin.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta <https://g.co/kgs/fDHTSt>
- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. (2018). "*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.)*".
- National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia, Jakarta (hlm. 973-997).
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Sektor Publik*. Edisi kedua UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2000). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., dan 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, GL. Hery. (2017). "*Pengaruh Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan Tb. Simatupang - Jakarta)*". Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi –SNITek 2017 (hlm. 78-84).
- Purwanto, M. Ngalim. (2006). "*Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohmah, S. A., dan Halimah, A. H. (2022). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SD ISLAM AL-JAMAL KOTA TASIKMALAYA*. An-Nahdliyyah: Jurnal Studi Keislaman, 1(2), 91-102.
- Sabri, Alisuf. 1999. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Pedomani Ilmu Jaya
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Keller, P. K. (2016). *Manajemen Pemasaran Edisi Ke Tiga Belas Jilid Satu*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Bekasi: Penerbit Andi.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tjiptono, F. (2019). *Strategi Pemasaran Edisi ke Empat*. Yogyakarta: CV Andy Offset.
- V, W. S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT Pusataka Baru.