

# PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMA MULTI FINANCE CABANG BATAM

**Ferry Muliadi Manalu**

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam

e-mail : [ferry\\_manalu@rocketmail.com](mailto:ferry_manalu@rocketmail.com)

## ***Abstract***

*The purpose of reward, punishment, and motivation of work to simultaneously and partially on the performance employees of PT. Bima Multi Finance Batam branch. This type of research is quantitative research. The population and sample this study were all employees of PT. Bima Multi Finance Batam branch, totaling 35 employees.*

*The results of reward, punishment and work motivation variables have a significant effect on employee performance, on simultaneous test results with sig (0.001) < $\alpha$  (0.05) and Fcount > Ftable (7.036 > 2.901). Partial test results reward variable has a significant positive effect on employee performance with a significance value < $\alpha$  (0.008 < 0.05) and tcount 2.846 > t table 2.040. Partial test results of the punishment variable have significant negative effect on employee performance with a significance value < $\alpha$  (0.001 < 0.05) and t -3.699 < t table 2.040. Results partial of work motivation have a significant positive effect on employee performance with a significance value <  $\alpha$  (0.015 < 0.05) and tcount 2.579 > t table 2.040.*

***Keywords:*** *Reward, punishment, work motivation and employee performance.*

## **I. PENDAHULUAN**

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Salah satunya yaitu melalui penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang tetapi saling berkaitan. Keduanya memiliki peranan penting untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan oleh perusahaan.

*Reward* adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *reward* atau

penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. *Reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. *Reward* dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan *extrinsic reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya.

Sedangkan *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang sudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat atau

tidak baik. Jadi, hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dari identifikasi masalah bahwa masih terdapat beberapa faktor yang menghambat kinerja karyawan antara lain: penerapan prinsip sistem *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Bima Multi Finance cabang Batam masih dikatakan kurang efektif. Dilihat dari kurang disiplin nya beberapa karyawan dalam hal jam kedatangan, jam kepulangan dan jam istirahat kerja dikantor. Serta dorongan motivasi yang masih kurang di rasakan oleh karyawan, baik motivasi berupa material ataupun non material. Sehingga para karyawan tidak mendapat sumber semangat dari pihak atasan, dan mengakibatkan terhadap kinerja para karyawannya.

## II. LANDASAN TEORI

### ***Reward***

Menurut Faldian (dalam Lina Marlina, 2017: 11) *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. *Reward* merupakan suatu strategi atau kebijakan yang digunakan untuk mengapresiasi kontribusi seseorang didalam organisasi yang berupa finansial dan non-finansial dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan.

Menurut Kadarisman (dalam Dicky Saputra *et al*, 2017: 4), indikator *reward*

(penghargaan) yaitu Gaji, Bonus, Insentif , Promosi, Tunjangan

### ***Punishment***

Menurut Mangkunegara (dalam Cholifah *et al*. 2014: 286) "*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar".

Menurut Rivai (dalam Dicky Saputra *et al*. 2017: 5) indikator *punishment* menyatakan yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat

### **Motivasi Kerja**

"Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan" (Makunegara, dalam Dewi Fitriani dan Wiwik Widiyanti. 2017: 133).

Indikator motivasi kerja digolongkan menjadi dua faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi, antara lain :

- 1) Faktor individu yaitu kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan.
- 2) Faktor organisasi yaitu pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, pekerjaan

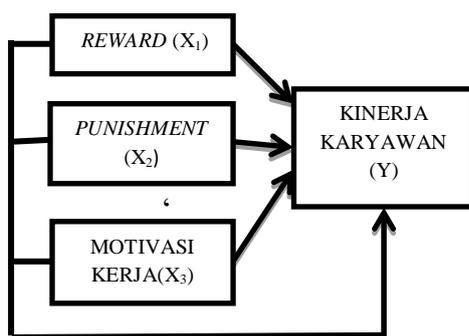
### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Jasman Saripuddin, 2013: 419) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (dalam Jasman Saripuddin, 2013: 428) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Palaksanaan tugas, Tanggung jawab

### **Kerangka Berpikir**

**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir



**Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara *reward* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bima Multi Finance cabang Batam.
- H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara *punishment* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bima Multi Finance cabang Batam.
- H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bima Multi Finance cabang Batam.
- H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara *reward* (X<sub>1</sub>), *punishment* (X<sub>2</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bima Multi Finance cabang Batam.

**III Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif sedikit yaitu 35 karyawan.

**III. HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0.459	0.3338	Valid
	X1.2	0.699	0.3338	Valid
	X1.3	0.513	0.3338	Valid
	X1.4	0.562	0.3338	Valid
	X1.5	0.437	0.3338	Valid
	X1.6	0.366	0.3338	Valid
	X1.7	0.570	0.3338	Valid
	X1.8	0.481	0.3338	Valid
	X1.9	0.484	0.3338	Valid
	X1.10	0.490	0.3338	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0.358	0.3338	Valid
	X2.2	0.579	0.3338	Valid
	X2.3	0.606	0.3338	Valid
	X2.4	0.531	0.3338	Valid
	X2.5	0.600	0.3338	Valid
	X2.6	0.546	0.3338	Valid
	X2.7	0.421	0.3338	Valid
	X2.8	0.559	0.3338	Valid
	X2.9	0.450	0.3338	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.421	0.3338	Valid
	X3.2	0.559	0.3338	Valid
	X3.3	0.558	0.3338	Valid
	X3.4	0.538	0.3338	Valid
	X3.5	0.438	0.3338	Valid
	X3.6	0.552	0.3338	Valid
	X3.7	0.638	0.3338	Valid
	X3.8	0.425	0.3338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.581	0.3338	Valid
	Y.2	0.429	0.3338	Valid
	Y.3	0.663	0.3338	Valid
	Y.4	0.581	0.3338	Valid
	Y.5	0.504	0.3338	Valid
	Y.6	0.514	0.3338	Valid
	Y.7	0.672	0.3338	Valid
	Y.8	0.514	0.3338	Valid
	Y.9	0.584	0.3338	Valid
	Y.10	0.504	0.3338	Valid
	Y.11	0.683	0.3338	Valid
	Y.12	0.628	0.3338	Valid
	Y.13	0.536	0.3338	Valid
	Y.14	0.382	0.3338	Valid
	Y.15	0.719	0.3338	Valid
	Y.16	0.602	0.3338	Valid

Hasil uji validitas seperti ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  dan r tabel nya sebesar 0.3338 dapat disimpulkan bahwa semua dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

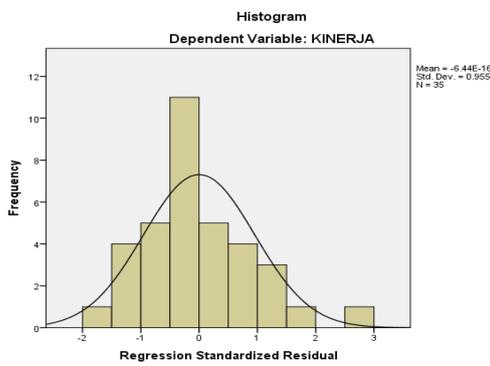
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Reward (X1)	0,676	0,60	Reliabel
2	Punishment (X2)	0,660	0,60	Reliabel

3	Motivasi Kerja	0,624	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,854	0,60	Reliabel

Pada Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing-masing variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

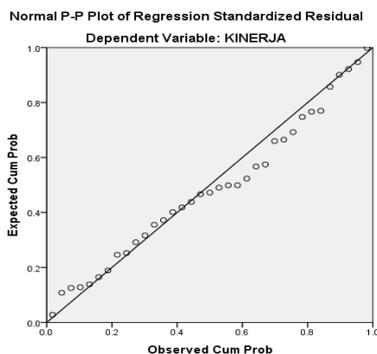
### Uji Normalitas

**Gambar 1** Hasil Uji Histogram



Berdasarkan Gambar 1 memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Selanjutnya yaitu dengan menggunakan *probability plot*

**Gambar 2** Hasil Uji Grafik Normal *Probability Plot*



Gambar 2 dapat memperlihatkan ketentuan bahwa titik-titik data menyebar disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		35
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.91776913
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.107
	<i>Positive</i>	.107
	<i>Negative</i>	-.069
<i>Test Statistic</i>		.107
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: hasil pengolahan data SPSS V. 23, 2020

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-smirnov pada Tabel 3 diatas diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0.200 > 0.05$  (Alpha), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

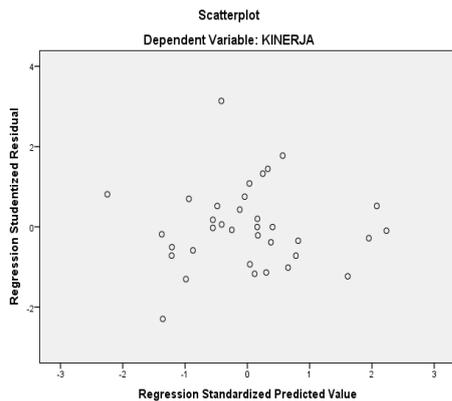
Coefficients			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	Reward (X1)	0,884	1,131
	Punishment (X2)	0,878	1,139
	Motivasi Kerja (X3)	0,987	1,013

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23,2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3** Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam *Scatterplot* Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

**Analisis Regresi Linear berganda**  
**Tabel 5**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	57.064	14.305
	REWARD(X1)	.691	.243
	PUNISHMENT(X2)	-1.158	.313
	MOTIVASI(X3)	.733	.284

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut  $Y = 57,064 + 0,691 (X1) - 1,158 (X2) + 0,733 (X3) + e$

**UJI T (Parsial)**

**Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	57.064	14.305		3.989	.000
	REWARD(X1)	.691	.243	.419	2.846	.008
	PUNISHMENT(X2)	-1.158	.313	-.347	-3.699	.001
	MOTIVASI(X3)	.733	.284	.360	2.579	.015

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V. 23, 2020

Hasil dari Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) nilai t hitung  $2,846 > t$  tabel  $2,040$  dan nilai signifikan

$0,008 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel *punishment* (X2) menunjukkan nilai t hitung  $-3,699 < t$  tabel  $2,040$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel motivasi kerja (X3) nilai t hitung  $2,579 > 2,040$  dan nilai signifikan  $0,015 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**UJI F (Simultan)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.900	3	186.633	7.036	.001 <sup>b</sup>
	Residual	822.271	31	26.525		
	Total	1382.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X3), REWARD(X1), PUNISHMENT(X2)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar  $7,036$  ( F hitung )  $> 2,901$  ( F tabel ) dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 9**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.405	.348	5.15023

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X3), REWARD(X1), PUNISHMENT(X2)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.23, 2020

Tabel 9 memperlihatkan nilai Adjusted R square sebesar  $0,348$ , hal ini mengandung arti bahwa pengaruh *reward*, *punishment*, motivasi kerja, kinerja karyawan (Y) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $34,8\%$ , sedangkan sisanya yaitu  $65,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar  $0,008 > 0,005$  (nilai alpha) dan diperkuat oleh nilai  $t$  hitung  $2,846 > 2,040$   $t$  tabel. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya (2014) dengan hasil penelitian terhadap pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.

### **2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil tersebut didukung dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $-3,699 < 2,040$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Koefisien yang bertanda negatif mengindikasikan bahwa hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Signifikannya pengaruh *punishment* (X2) terhadap kinerja disebabkan karena karyawan mau berusaha memperbaiki kesalahan dan mau berusaha memperbaiki kinerja.

Hasil penelitian ini menolak penelitian Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya (2014) dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan terhadap pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar  $0,015 < 0,05$  (nilai alpha) dan diperkuat dengan nilai  $t$  hitung  $2,579 > 2,040$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syarah Amelia, Mahendra Fakhri (2016) dengan penelitian pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Gramedia Asri cabang Emerald Bintaro.

### **4. Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward*, *punishment* dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $7,036$  ( $F$  hitung)  $> 2,901$  ( $F$  tabel). Sedangkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh  $0,348$  yang berarti  $34,8\%$  *reward* (X1), *punishment* (X2) dan motivasi kerja (X3) dan sisanya yaitu  $65,2\%$  kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan yaitu diperoleh nilai  $t$  *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel *punishment* (X2) berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji  $F$  memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen (*reward* (X1), *punishment* (X2), dan motivasi kerja (Y) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

## **Saran**

### **1. Saran teoritis**

Bagi suatu perusahaan hendaknya menambahkan variabel - variabel yang lain sebagai bahan pertimbangan yang jelas dan mendapatkan gambaran yang lebih luas.

### **2. Saran praktis**

#### **a. Bagi penelitian**

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta

dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dengan pernyataan kuesioner penelitian lainnya.

b. Bagi perusahaan

PT. Bima Multi Finance harus memperhatikan beberapa faktor seperti *reward*, dan motivasi kerja yang ada karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *punishment* juga harus lebih dikembangkan karna variabel tersebut berpengaruh negatif dan signifikan yang artinya masih tergolong rendah. Sehingga PT. Bima Multi Finance dapat lebih mengembangkan *punishment* yang ada.

### Daftar Pustaka

- Arindha Ayuningtyas. 2014. "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam promosi jabatan di PT. Harapan Jaya Globalindo"
- Arum Wibowo Sekti, Tri Bodroastuti. 2012. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang)".
- Benedictus Ricky Gumawang Jati. 2017. "Pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi"
- Cholifah, Epah Susanti, Sutopo. 2014. "Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa di Sidoarjo.
- Dewi Fitriani dan Wiwik Widiyanti. 2017. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok."
- Dicky Saputra, Lenny Hasan, Nurlina. 2017. "Pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi Regional II Sumatera Barat.
- Hidasari Isnaeni. 2011. "pengaruh sanksi, reward dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Semarang.
- Jasman Saripuddin. 2013. "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan".
- Jessica Olga, Sesilya Kempa, Verby Soesanto. 2016. "Analisis system penilaian kinerja karyawan PT. X".
- Kristiana Widiawati dan Maya Andriani. 2017. "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri".
- Lina Marlina. 2017. "Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana.
- Nuning Fitri Astari. 2019. "Pengaruh gaya kepemimpinan, sistem reward, dan sarana prasarana melalui kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumbagsel sektor pengendalian pembangkitan Bandar Lampung".
- Raffy Asral Firdaus. 2018. "Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat badan perencanaan pembangunan daerah Provinsi Jawa Barat".
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 11-13.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta. Hal. 80-83.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta : PT. Buku Seru. Hal 51-92.
- Suparmi, Vicy Septian. 2019. "Reward dan *Punishment* sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggaran.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajawali Pers. Hal 118-1

