

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA BATAM

Yanti Napitupulu¹⁾, Habibuddin Nasution²⁾, Magneta Hisyam³⁾

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan
yantinapitupulu324@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan
habibuddinnasution1@gmail.com

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan
magneta@feb.unrika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, punishment, dan reward terhadap Kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam yaitu sebanyak 100. Sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja secara individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, punishment, dan reward secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. Dibuktikan dengan hasil uji t variabel Pengembangan karir yaitu sebesar $2,170 > t$ tabel sebesar 1,985 dan tingkat signifikan $0,033 < 0,05$. Variabel keseimbangan kehidupan kerja nilai t hitung sebesar 0,964 $< t$ tabel sebesar 1,985 dan tingkat signifikan $0,337 > 0,05$. Variabel punishment t hitung sebesar 3,460 $> t$ tabel sebesar 1,985 dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Variabel reward nilai t hitung sebesar 4,295 $> t$ tabel sebesar 1,985 dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Serta perolehan f hitung sebesar $29,165 > f$ tabel 2,47 dan signifikan $0,001 < 0,05$

Kata Kunci: *Pengaruh Pengembangan karir, Keseimbangan kehidupan kerja, Punishment, dan Reward*

Abstract

This study aims to determine the influence of career development, work-life balance, punishment, and reward on employee performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. The population in this study were 100 employees at PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. The sample in this study was determined using saturated sampling. This study is a quantitative type. The type of data used is primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. Data analysis techniques used classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. This analysis was carried out using the SPSS 27 program. The results of this study indicate that the influence of career development has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance individually does not have a positive and significant effect on employee performance, punishment has a positive and significant effect on employee performance and reward has a positive and significant effect on employee performance. career development, work-life balance, punishment, and reward together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. This is evidenced by the t-test results for the Career Development variable, which is $2.170 > 1.985$ with a significance level of $0.033 < 0.05$. The Work-Life Balance variable has a calculated t-value of $0.964 < 1.985$ with a significance level of $0.337 > 0.05$. The Punishment variable has a calculated t-value of $3.460 > 1.985$ with a significance level of $0.001 < 0.05$. The Reward variable has a calculated t-value of $4.295 > 1.985$ with a significance level of $0.001 < 0.05$. The calculated f-value is $29.165 > 2.47$ with a significance level of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Influence of Career Development, Work-Life Balance, Punishment, and Reward

PENDAHULUAN

SDM atau Sumber daya manusia merupakan satu komponen penting yang dapat menggerakkan kegiatan produksi, pemasaran, dan pengelolaan sebuah perusahaan. Pentingnya suatu manajemen untuk memperhatikan sumber daya manusia agar memperlakukan manusia sebagai tenaga kerja secara kemanusiaan agar meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja pada PT Capella Dinamik Nusantara Batam karyawan masih banyak merasa kurang menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dalam hidupnya terutama pada karyawan yang sudah berkeluarga. Waktu untuk keluarga menjadi sedikit dan juga waktu untuk diri sendiri juga terbatas karena banyak nya tugas dan jobdesk yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. karyawan dituntut totalitas dalam waktu sehingga karyawan tidak memiliki waktu untuk diri sendiri dan waktu untuk keluarga. Punishment atau sanksi memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian Punishment harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Sanksi (punishment) yang diberlakukan bagi karyawan Pt. Capella Dinamik Nusantara Batam yaitu:

1. Apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja seperti datang terlambat tanpa pemberitahuan di kenakan potong gaji 1
2. Jika karyawan yang masih berstatus pekerja harian jika tidak datang bekerja karena alasan seperti (cuti,sakit dan izin) tidak akan mendapatkan upah atau gaji dihari mereka tidak masuk kerja

Reward atau penghargaan adalah yang diberikan perusahaan kepada karyawan. dengan adanya reward kepada karyawan akan menambahkan semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yang digunakan adalah kuantitatif

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Setelah data penelitian yang berupa jawaban kuesioner dari responden penelitian dikumpulkan, selanjutnya dilakukan tabulasi data dan dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang dikumpulkan tersebut. Uji kualitas data dilakukan dengan Uji Validitas. kualitas butir pernyataan pada kuesioner dilakukan menggunakan SPSS versi

27. Nilai validitas butir pernyataan dapat diketahui dengan cara melihat nilai Corrected Item-Total Correlation dan kemudian membandingkannya dengan tabel. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jika nilai signifikansi $> 0,1$ maka data tersebut normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,1$ maka data tersebut tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,01$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Jika pada grafik scatterplot tampak titik-titik menyebar dan tidak terjadi pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika pada grafik scatterplot tampak titik-titik membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan ada gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini variabel independen yaitu pengembangan karir (X1), keseimbangan kehidupan kerja (X2), *punishment* (X3), *reward* (X4) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Dalam uji t menggunakan level of signifikan (α) sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Untuk memutuskan hipotesis diterima atau ditolak, maka membandingkan nilai t hitung dengan t tabel jika.

Jika t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis tersebut didukung atau diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis tersebut tidak didukung atau ditolak.

Uji signifikansi terhadap hipotesis ditentukan melalui uji t dengan kriteria sebagai berikut.

H_0 : Diterima jika $\text{Sig. } t_{hitung} > \alpha$

H_0 : Ditolak jika $\text{Sig. } t_{hitung} < \alpha$

Bila H_0 diterima, maka tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dan jika H_0 ditolak, maka ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (uji f)

Ketentuan dalam pengambilan keputusan uji F yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, demikian sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam berkontribusi terhadap variabel tetapnya dengan satuan persentase dengan nilai determinasi antara 0 dan 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Responden

Hasil penelitian terhadap 100 karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantra Batam diolah menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut ini.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	37%
2	Perempuan	63	63%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dari Laki- laki sebanyak 37 orang dan Perempuan sebanyak 63 orang.

. Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-25 tahun	75	75%
2.	26-30 tahun	19	19%
3.	31-40 tahun	6	6%
	Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-25 tahun.

. Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	70	70%
2.	S1	24	24%
3.	S2	6	6%
	Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini pendidikan SMA

Uji Validitas

nilai r tabel adalah 0,1966 ($df = N - 2 = 100 - 2 = 98 = 0,1966$). Uji validitas pengembangan karir (X1)

Tabel 4

Uji validitas variabel pengembangan karir (X1)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,842	0,1966	Valid
X1.2	0,879	0,1966	Valid
X1.3	0,810	0,1966	Valid
X1.4	0,810	0,1966	Valid
X1.5	0,821	0,1966	Valid
X1.6	0,875	0,1966	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS V 27 (2025)

1. Uji validitas keseimbangan kehidupan kerja (X2)

Tabel 5

Uji validitas variabel keseimbangan kehidupan (X2)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,549	0,1966	Valid
X2.2	0,642	0,1966	Valid
X2.3	0,543	0,1966	Valid
X2.4	0,492	0,1966	Valid
X2.5	0,549	0,1966	Valid
X2.6	0,544	0,1966	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS V 27 (2025)

2. Uji validitas *Punishment* (X3)

Tabel 6
Uji validitas variabel *Punishment* (X3)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,766	0,1966	Valid
X3.2	0,648	0,1966	Valid
X3.3	0,772	0,1966	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS V 27 (2025)

3. Uji validitas *Reward* (X4)

Tabel 7
Uji validitas variabel *Reward* (X4)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X4.1	0,629	0,1966	Valid
X4.2	0,662	0,1966	Valid
X4.3	0,701	0,1966	Valid
X4.4	0,556	0,1966	Valid
X4.5	0,589	0,1966	Valid
X4.6	0,519	0,1966	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS V 27 (2025)

4. Uji validitas Kinerja karyawan (Y)

Tabel 8
Uji validitas variabel *Reward* (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0,602	0,1966	Valid
Y1.2	0,711	0,1966	Valid
Y1.3	0,755	0,1966	Valid
Y1.4	0,651	0,1966	Valid
Y1.5	0,735	0,1966	Valid
Y1.6	0,595	0,1966	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS V 27 (2025)

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan karir(X1)	0,924	Reliabel
Keseimbangan kehidupan kerja (X2)	0,923	Reliabel
punishment(X3)	0,854	Reliabel
reward (X4)	0,658	Reliabel
kinerja karyawan	0,754	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan data diatas bahwa semua variabel menunjukkan nilai cronbachalpha > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel sehingga dapat diepergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas
One-SampleKolmogorov-SmirnovTest

		UnstandardizedResidual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68229261
MostExtremeDifferences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.051
TestStatistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

a. Testdistributionis Normal.

b. Calculatedfrom data.

c. LillieforsSignificanceCorrection.

d. Thisis a lowerboundofthetruesignificance.

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel uji normalitas dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov dapat dilihat nilai Asymptotic Significance yakni $0,200 > 0,05$. Dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	0,783	1,277
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,723	1,382
	<i>Punishment</i>	0,669	1,494
	<i>Reward</i>	0,554	1,806

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS V 27 (2025)

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi atau tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi tersebut.



Sumber: hasil pengelolaan data SPSS V 27 (2025)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar keatas dan kebawah angka 0 dan tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear berganda

Tabel 12
Hasil Regresi Linear berganda

Coefficients						
Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,511	2.093		2.156	.034
	Pengembangan karir	0.79	.037	.169	2.170	.033
	Keseimbangan kehidupan kerja	.068	.071	.078	,964	.037
	Punishment	.558	.161	.291	3,460	.001
	reward	.404	.094	.397	4.295	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,511 + 0,079 X_1 + 0,068 X_2 + 0,558 X_3 + 0,404 X_4 + e$$

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,511	2,093		2,156	,034		
	T1	,079	,037	,169	2,170	,033	,783	1,277
	T2	,068	,071	,078	,964	,337	,723	1,382
	T3	,558	,161	,291	3,460	<,001	,669	1,494
	T4	,404	,094	,397	4,295	<,001	,554	1,806

a. Dependent Variable: T5

Sumber : Data Olahan, 2025

1. Nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,033 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,170 > t$ tabel sebesar 1,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,337 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,964 < t$ tabel sebesar 1,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 Tidak diterima yang berarti Tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
3. Nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,460 > t$ tabel sebesar 1,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.
4. Nilai sig untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,295 > t$ tabel sebesar 1,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X4 terhadap Y.

Uji f (Simultan)

Tabel 14
Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	344,059	4	86,015	29,165	<,001 ^b
	Residual	280,181	95	2,949		
	Total	624,240	99			

a. Dependent Variable: T5

b. Predictors: (Constant), T4, T1, T2, T3

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 27, 2025

Hasil pengolahan data pada Tabel 21 menunjukkan nilai f hitung 29,165 > f tabel 2,47 dan signifikan $0,001 < 0,05$ Kesimpulannya adalah secara simultan bahwa Variabel Pengembangan karir (X1) Keseimbangan kehidupan kerja (X2) Variabel *Punishment* (X3) Variabel *Reward* (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.532	1.71734

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V 27,2025

Berdasarkan hasil Tabel diatas dapat diketahui nilai R^2 (Adjusted R Square) adalah 0,551 artinya korelasi antara Variabel Pengembangan karir, Keseimbangan kehidupan kerja, *Punishment* dan *reward* sebesar 55,1%. sedangkan sisanya sebanyak 44,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, punishment, dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam" maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.
2. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.

3. *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.
4. *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.
5. Pengembangan karir, Keseimbangan kehidupan kerja, *punishment*, *reward* bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H, & Rambe, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Gramedia
- Nursita Dewi. (2021). Pengaruh *time management*, Pengembangan karir, *Work life balance*, Dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TDK Electronic Indonesia Batam
- Fuad Faishol & Bambang Suko Priyono (2023). Pengaruh *Person- Organization* (P-O Fit) dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja Dimoderasi komitmen *Organizational*
- Nurhidayah, a. S., Liastuti, e., & Muljadi, m. (2023). *The influence of career development on teacher performance at binong permai smp*. *Jurnal comparative: ekonomi dan bisnis*, 5(1), 48–58.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu .(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sihotang A, (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Pradnya.
- Agarwal , S., & Lenka, U. (2015). *Study on work-life balance of wamen entrepreniurs-riview and research agenda*. *Industrial and Commercial Training*
- Andriani, A. (2017). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Jurnal Imiah Psikologi Volume 8 No 4 | Desember 2020: 620-633*
- Valen, G. e. a. d., 2017. *The relationship between work-family balance and quality of life.. journal of vocational behavior*, 10
- Mcdonald, p., & Bradley, L. (2017) *The case for work-life balance: closing the gap between policy and practice*. Sydney: husdon global resources
- Feny Nurul Widianny 2019 pengaruh disiplin kerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada hotel california bandung
- Rivai, Veitzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. PT.Raja Grafindo Persada. Depok
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu .(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu pendidkan teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Irawanti, A. (2016). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara) (Doctoral dissertation, UIN Walisongo)
- Nnaji-Ihedinmah, N., & Egbunike, F. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *European Journal of Business and Management*.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua.

Yogyakarta: BPFE.

- Michael Armstrong dan Helen Murlis, *Manajemen Imbalan Strategi dan Praktik Remunasi, Bhuana Ilmu Populer*, Jakarta, 2003, hlm. 86-87
- Soemohadiwidjojo. Arini T.2015. *“Panduan Praktis Menyusun KPI”*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- McKenna, Eugene dan Nic. Beech. (2017). *The essence of human resource Management. Percetakan ANDI. Jakarta.*
- 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
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.*
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu .(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm 61*
- Michael Armstrong dan Helen Murlis, *Manajemen Imbalan Strategi dan Praktik Remunasi, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2018, hlm. 86-87*
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana*
- Sinaga, m. (2023). Pengaruh pengawasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt awatronics manufacturing. Prodi manajemen.
- Siagian, f. M. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kerja tim, motivasi karyawan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di industri manufakturing. Universitas internasional batam.
- Arum, h. K. P., Azis, d. A., Nasution, h., Hamidi, h., & Purwaningrum, a. H. (2024). Pengaruh time management, pengembangan karir, *work life balance*, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT tdk electronics indonesia batam. *Equilibiria: jurnal fakultas ekonomi*, 11(1), 35–47.
- Sinaga, a., & Rustam, t. A. (2024). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT osi electronics manufacturing solutions. *Management studies and entrepreneurship journal (msej)*, 5(1), 211–218.
- Yuliawan, a. K., & Salain, p. P. P. (2023). Pengaruh *reward*, *punishment* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Manufaktur jaya bali. *Journal of applied management studies*, 4(2), 159–174.