

Analisis Penerapan *Reward* dan *Punishment* pada KPP Madya Dua Jakarta Timur

Mila Febrianti^{1*}, Puji Wahono², Terrylina Arvinta Monoarfa³
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta^{1,2,3}
Email: milafebrianti09@gmail.com*

Manuskrip: Juni 2024; Ditinjau: Juni 2024; Diterima: Juni 2024;
Online: Juni-2024; Diterbitkan: Juni-2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *reward* dan *punishment*, indikator pemberian *reward* dan *punishment*, dan perspektif karyawan terhadap sistem *reward* dan *punishment* yang ada di KPP Madya Dua Jakarta Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Responden dalam penelitian yaitu karyawan KPP Madya Dua Jakarta Timur. Data yang diperoleh merupakan data primer dari observasi dan hasil jawaban responden melalui wawancara, serta data sekunder diperoleh dari buku dan internet. Teknik analisis data yang dilakukan menggunakan (1) data reduction, (2) data display, dan (3) conclusion drawing/verification. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan sudah berjalan dengan cukup baik, tetapi belum berjalan dengan maksimal. Pemberian *reward* juga perlu diperbanyak dan lebih bervariasi. Selain itu, terdapat perilaku yang melanggar peraturan kerja atau disiplin kerja yang tentunya membutuhkan ketegasan dalam penegakan aturan. Adapun indikator pemberian *reward* dan *punishment*, antara lain kehadiran, target kerja, penilaian kinerja, perilaku karyawan, dan tingkat keparahan pelanggaran.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja, Disiplin Kerja, Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the application of reward and punishment, indicators of reward and punishment, and employee perspectives on the reward and punishment system in KPP Madya Dua East Jakarta. The type of research used is qualitative research with a descriptive approach. The sample used in this study used a purposive sampling technique. Respondents in the study were employees of the KPP Madya Dua Jakarta Timur. The data obtained is primary data from observations and the results of respondents' answers through interviews, as well as secondary data obtained from books and the Internet. The data analysis technique used (1) data reduction, (2) data display, and (3) conclusion drawing/verification. The results showed that there is an application of rewards and punishments to employees that has been running quite well, but has not run optimally. Rewards also need to be increased and more varied. In addition, there is behavior that violates work rules or work discipline which certainly requires firmness in enforcing the rules. The indicators of reward and punishment include attendance, work targets, performance appraisals, employee behavior, and severity of violations.

Keywords: Reward, Punishment, Performance, Work Discipline, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam mengelola perusahaan atau organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan sebagian besar bergantung pada kinerja karyawan yang terbaik. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah penerapan *reward* dan *punishment*.

Sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dapat menghasilkan karyawan yang produktif dan bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja terdapat beragam karyawan dengan berbagai tipe kepribadian. Karyawan-karyawan tertentu mungkin memiliki kinerja yang lebih baik ketika mereka menerima dorongan positif, sementara karyawan yang lain mungkin memiliki kinerja yang lebih baik ketika mereka takut dihukum.

Di Indonesia, beberapa perusahaan telah menerapkan *reward* dan *punishment* dalam mengelola sumber daya manusianya. Hal tersebut tertera dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Dikutip dari peraturan.bpk.go.id, peraturan tersebut mengatur: 1) Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu (PKWT) yang bergantung pada jumlah waktu atau penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan; 2) jenis, aktivitas kerja, dan jangka waktu, serta batas waktu perpanjangan PKWT; 3) kompensasi pekerja dan karyawan PKWT; 4) perlindungan dan perizinan untuk terlibat dalam kegiatan outsourcing; 5) jam kerja di industri atau posisi tertentu; 6) waktu kerja lembur dan upahnya; 7) pembatasan jadwal kerja dan kompensasi lembur; 8) pemutusan hubungan kerja (PHK), serta 9) pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Selain itu, terdapat peraturan hukum lainnya yang mengatur sistem *punishment* (hukuman) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), yakni Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dikutip dari peraturan.bpk.go.id, peraturan tersebut mengatur beberapa hal, termasuk kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dikenakan pada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran; jenis-jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin; sejauh mana pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman dapat menggunakan kewenangannya dalam menjatuhkan hukuman; dan hak PNS untuk melakukan pembelaan diri melalui upaya administratif ketika menghadapi hukuman disiplin.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana karyawan KPP Madya Dua Jakarta Timur dikenakan sistem *reward* dan *punishment*. Peneliti berupaya mengkaji dan menganalisis indikator-indikator dalam memberikan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) kepada karyawan. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk merancang sistem transparan, jelas, adil, dan efisien yang diterapkan kepada karyawan KPP Madya Dua Jakarta Timur. Pemberian *reward* atau kompensasi diberikan atas pencapaian dan perilaku terbaik yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang lebih besar, sedangkan pemberian *punishment* atau sanksi atas pelanggaran aturan yang dapat menjaga disiplin kerja dan menjamin bahwa karyawan mematuhi norma dan kebijakan perusahaan. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis persepsi karyawan terhadap sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan. Persepsi tersebut merupakan reaksi atau tanggapan karyawan terhadap sistem yang diberlakukan berdasarkan pada berbagai faktor, antara lain jenis dan bentuknya, kejelasan, keadilan, transparansi, pengalaman individu, budaya perusahaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, penelitian ini memuat fenomena tersebut untuk menganalisis penerapan *reward* dan *punishment* yang dilaksanakan di KPP Madya Dua Jakarta Timur.

KAJIAN PUSTAKA

Reward

Rivai (2004) mengungkapkan bahwa *reward* (penghargaan) adalah suatu insentif atau pendorong untuk meningkatkan kinerja yang biasanya diwujudkan dalam bentuk finansial (*monetary incentives*), seperti komisi, bonus, tunjangan, dan insentif. *Reward* (penghargaan) sebagai jenis hadiah yang ditawarkan kepada karyawan yang mencapai tujuan tertentu yang telah menguntungkan bagi bisnis atau perusahaan. Hal tersebut juga dapat meningkatkan dedikasi, produktivitas, dan kegembiraan karyawan, serta kemampuan mereka untuk

memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja lebih baik, sehingga menumbuhkan persaingan yang sehat di antara karyawan.

Fahmi (2022) mengemukakan terdapat jenis *reward* (penghargaan) yang diberikan kepada karyawan, yakni *reward* dalam bentuk finansial dan non-finansial. *Reward* (penghargaan) dalam bentuk finansial tunai. Bentuk ini berikan langsung kepada karyawan yang berhak menerima *reward*. Pemberian *reward* bersifat uang tunai dapat berupa gaji, bonus, uang lembur, dan sebagainya. *reward* yang dikirimkan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dikirimkan langsung ke rekening karyawan atau bahkan karyawan dapat mengambilnya langsung ke divisi keuangan. Selain itu, *reward* (penghargaan) dalam bentuk finansial tunjangan. *reward* yang diberikan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan melahirkan, pencairan uang cuti, biaya pemeliharaan tempat tinggal, pembayaran pulsa, dan sebagainya. Kemudian, terdapat pemberian *reward* (penghargaan) dalam bentuk non-finansial. Pemberian *reward* dalam bentuk non-finansial dapat berupa fasilitas kerja atau yang bersifat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, seperti penyediaan laptop atau komputer, akses internet atau wifi, AC, meja kerja yang memadai, alat kantor, pencahayaan yang terang, toilet yang bersih, dan sebagainya.

Punishment

Fahmi (2022) menjelaskan *punishment* (hukuman) merupakan sanksi yang diterima seorang karyawan ketika mereka tidak mampu melaksanakan atau menyelesaikan tugas sesuai petunjuk atau perintah yang diberikan. Setiap penugasan yang diberikan kepada karyawan mematuhi persyaratan yang dijelaskan kepada mereka ketika mereka awalnya mulai bekerja untuk perusahaan, terutama ketika mereka menandatangani kontrak yang menjanjikan untuk mengikuti pedoman dalam surat keputusan. *Punishment* (hukuman) sering digunakan dalam pengaturan perusahaan dengan tujuan mendisiplinkan anggota staf untuk mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, Us & Safitri (2022) mendefinisikan bahwa *punishment* (hukuman) sebagai sanksi. Sanksi adalah tindakan hukuman yang diberikan dalam bentuk penderitaan atau pengenaan yang ditentukan oleh peraturan hukum yang relevan. Hukuman terjadi ketika perilaku tertentu disertai dengan hasil yang tidak menguntungkan dan perilaku tertentu yang tidak sesuai. Meski begitu, mungkin perlu menggunakan hukuman untuk menghentikan beberapa tindakan yang tidak diinginkan. Tujuan pemberian *punishment* (hukuman), menurut Kurnia & Gunawan (2023), yaitu untuk menumbuhkan etika kerja karyawan sesuai norma dan aturan yang berlaku, menciptakan rasa patuh dan taat terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan, serta menjaga kedisiplinan dan tingkah laku dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan jenis metode penelitian, yaitu Studi Kasus (*Case Study*). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2019) menjelaskan penelitian kualitatif menggunakan analisis data deskriptif untuk memahami proses dan interaksi sosial serta signifikansi dan keunikan topik yang diteliti. Dengan demikian, pengumpulan data untuk penelitian seringkali melibatkan survei dan observasi. Penelitian ini menggunakan tiga teknik dalam pengumpulan data dan informasi, yakni wawancara (*interview*), observasi (*pengamatan*), dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni mempertimbangkan dan tujuan tertentu dalam pemilihan informan yang benar-benar menguasai atau memahami objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini, yakni seseorang yang dianggap paling tahu apa yang diharapkan dalam penelitian, atau mungkin pimpinan yang memudahkan dalam peninjauan objek/situasi sosial yang diteliti. Berkaitan dalam penelitian ini, informan

penelitian dipilih dari kalangan narasumber yang dianggap paling baik untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun informan dalam penelitian ini yakni empat orang karyawan KPP Madya Dua Jakarta Timur dari berbagai unit kerja. Dengan demikian, informan tersebut memiliki peran penting sebagai sumber utama dalam penelitian. Selain itu, informan tersebut merupakan kunci yang digunakan untuk mendapatkan hasil dan data dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem *Reward* dan *Punishment* pada KPP Madya Dua Jakarta Timur

Pemberian insentif dan tunjangan merupakan salah satu pemberian *reward* (penghargaan) yang efektif untuk menghargai kinerja karyawan karena telah mencapai suatu prestasi kerja, sebaliknya *punishment* diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya untuk mengikuti aturan atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya aturan tertulis dan tidak tertulis diharapkan karyawan dapat disiplin, karena disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung. Disiplin kerja harus dikerjakan secara maksimal. Dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya selalu datang kerja tepat waktu, kesanggupan mengerjakan apa yang diperintahkan, sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Tingkat kinerja akan dipengaruhi apabila karyawan memiliki kedisiplinan. Berdasarkan hasil wawancara, terlihat adanya target kerja yang harus dicapai serta penilaian kinerja yang dengan hasil yang baik, sehingga hal ini tentunya menunjukkan semangat dan inisiatif karyawan tersebut.

Adapun pemberian *reward* kepada karyawan KPP Madya Dua Jakarta, yakni berupa plakat dan sertifikat penghargaan. Sementara itu, pemberian *punishment* mengacu kepada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemberian *punishment* atau hukuman memiliki tingkatan sanksi kepada karyawan yang melanggar atau melakukan kesalahan, yakni hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Dalam menerapkan *punishment* atau hukuman, pimpinan harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan sikap dan perilaku karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja yang diberlakukan oleh karyawan sehingga disiplin kerja dikembangkan dengan tujuan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap segala peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator Pemberian *Reward* dan *Punishment* pada KPP Madya Dua Jakarta Timur

Beberapa indikator yang menjadi dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* pada karyawan di KPP Madya Dua Jakarta Timur, antara lain :

1) Kehadiran Karyawan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang benar-benar menjalankan fungsi manajemen sebagai alat yang dapat digunakan perusahaan dalam usahanya. Di sisi lain, peran karyawan sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan juga memberikan andil dalam keberhasilan perusahaan itu sendiri. Salah satu penunjang keberhasilan tujuan perusahaan, yakni kehadiran karyawan. Karyawan yang hadir tepat waktu dan secara teratur menyelesaikan pekerjaannya, maka akan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Efektifitas dan efisiensi kerja yang dicapai oleh karyawan cenderung mempengaruhi hasil kerja karyawan, sehingga karyawan harus menerima semua unsur yang berhubungan dengan bagian-bagian pekerjaan, selama mereka melakukan tugas sehari-hari, dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kenyamanan selama bekerja, sehingga karyawan yang menjalankan tugas pekerjaannya dengan antusias.

2) Target Kerja

Target kerja merupakan suatu unsur yang berisikan tujuan dan sasaran yang harus dicapai oleh seluruh karyawan dan perusahaan. Karyawan dapat memusatkan upaya mereka untuk mencapai sasaran tertentu dengan memiliki target kerja yang jelas. Dengan adanya target kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa kontribusi setiap karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan secara menyeluruh. Selain itu, target kerja juga menghilangkan ketidakpastian dan membantu karyawan memprioritaskan tanggung jawab mereka dengan memberikan gambaran yang jelas tentang apa saja yang harus dicapai. Pada KPP Madya Dua Jakarta Timur, karyawan sudah diberikan kontrak kerja yang berisikan target kerja yang harus dicapai. Dengan pencapaian target tersebut, memungkinkan karyawan akan mendapatkan penghargaan dan menaikkan tunjangan.

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai dan mengukur seberapa baik karyawan mencapai target dan standar perusahaan. Jika karyawan mendapatkan nilai yang bagus, maka memungkinkan karyawan untuk mendapatkan *reward*, dan akan terhindar dari hukuman yang akan berimbas pada diri sendiri maupun perusahaan itu sendiri. Untuk mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan yang berkinerja baik dan melebihi target biasanya akan diberikan *reward* atau penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi jabatan. Sebaliknya, karyawan yang menunjukkan kinerja yang buruk atau tidak mencapai target mungkin menerima hukuman, seperti teguran, penurunan gaji, demosi jabatan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Hukuman ini diberikan sebagai tanggapan atas kinerja yang buruk dan sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Seperti halnya hasil wawancara pada partisipan menunjukkan bahwa penilaian kinerja juga didasari oleh pencapaian target yang telah ditetapkan. Dengan penilaian kinerja, karyawan akan termotivasi untuk lebih berkembang dan meningkatkan kinerjanya.

4) Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan menjadi salah satu kriteria utama yang digunakan organisasi ataupun perusahaan dalam memberikan *reward* dan *punishment*. Karyawan yang menunjukkan perilaku yang baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, seperti karyawan yang selalu tiba di tempat kerja tepat waktu, rajin membantu rekan kerja, dan berinisiatif. Di sisi lain, karyawan yang menunjukkan perilaku yang buruk dan merugikan perusahaan memungkinkan akan mendapatkan hukuman atau sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Perilaku seperti itu termasuk terlambat masuk kerja, tidak disiplin, dan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat. Penghargaan dan hukuman yang tepat yang didasarkan pada perilaku karyawan yang dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan menguntungkan baik karyawan maupun perusahaan.

5) Tingkat Keparahan Pelanggaran

Salah satu kriteria penting untuk memberikan penghargaan dan hukuman di perusahaan adalah tingkat pelanggarannya. Karyawan yang menunjukkan prestasi luar biasa dan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan diberikan penghargaan yang lebih besar. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang besar sebelum waktu yang ditentukan dapat memenangkan penghargaan dan akan dijauhkan dari hukuman yang berat. Karyawan yang melakukan pelanggaran yang signifikan dan merugikan perusahaan, seperti mangkir saat jam kerja, korupsi, penipuan, dan tindakan yang merugikan lainnya harus dikenakan hukuman berat sesuai aturan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti dampak pelanggaran terhadap perusahaan, alasan di balik pelanggaran, dan riwayat pelanggaran karyawan sebelumnya harus dipertimbangkan

saat menentukan tingkat keparahan pelanggaran. Memberikan penghargaan dan hukuman yang tepat sesuai dengan tingkat pelanggaran dapat membantu meningkatkan disiplin, menghentikan pelanggaran di masa depan, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Berdasarkan hasil wawancara, KPP Madya Dua Jakarta Timur sudah menerapkan sanksi hukuman yang ada, sehingga unsur tersebut menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam memberikan *reward* dan penghargaan, seperti promosi jabatan, dan sebagainya.

Perspektif Karyawan terhadap Penerapan *Reward* dan *Punishment* di KPP Madya Dua Jakarta Timur

Persepsi karyawan terhadap keadilan, transparansi, dan konsistensi sistem, erat kaitannya dengan bagaimana penerapan pemberian penghargaan dan hukuman diterapkan. Karyawan biasanya akan merasa puas ketika mereka merasa bahwa penghargaan dan hukuman diberikan secara adil kepada mereka yang berprestasi dan secara adil kepada mereka yang melanggar. Transparansi dalam standar penilaian dan proses pemberian hukuman dan penghargaan juga membantu karyawan merasa puas.

Karyawan yang mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana performa mereka dinilai akan lebih mudah mencapai target dan menghindari pelanggaran. Untuk merasakan kepuasan, karyawan akan memastikan bahwa *reward* dan *punishment* diterapkan secara konsisten kepada semua orang, tanpa memandang jabatan atau preferensi lainnya. Hal tersebut akan menciptakan rasa adil dan mendorong karyawan untuk berperilaku profesional.

Pada akhirnya, ketika karyawan merasakan kepuasan, akan berdampak positif pada kinerja mereka, produktivitas, dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan, jika kompensasi dan hukuman diterapkan secara adil, transparan, dan konsisten.

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan yang tertulis. Ketika peraturan hanya diperlihatkan dan terdapat karyawan yang melanggar tapi tidak diberikan sanksi, itu akan mengakibatkan mereka mengulangi kesalahan yang sama. Oleh karena itu, selain aturan, sanksi juga harus diterapkan dengan optimal. Ketika sanksi nyata dijatuhkan, karyawan berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran.

Pemberian sanksi hukuman yang tepat dan adil akan meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawan. Karyawan tidak merasakan ketimpangan karena pemberian sanksi hukuman yang adil dan tidak membedakan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengamati pendapat karyawan dan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan dan hukuman untuk memastikan bahwa sistem tersebut bekerja dengan baik dan memberikan manfaat bagi semua pihak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan *reward* dan *punishment* pada KPP Madya Dua Jakarta Timur tergolong cukup baik. Penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan KPP Madya Dua Jakarta Timur terlihat dari beberapa indikator pemberian *reward* dan *punishment* seperti kehadiran karyawan, target kerja, penilaian kinerja, perilaku karyawan, serta tingkat keparahan pelanggaran. Selain itu, perspektif karyawan penerapan sistem tersebut sudah berjalan dengan adil dan konsisten. Namun, bagaimana pun perilaku yang melanggar peraturan kerja atau disiplin kerja yang tentunya membutuhkan ketegasan dalam penegakan aturan. Penting dalam menerapkan *reward* dan *punishment*, pimpinan harus mempertimbangkan beberapa indikator pemberian, serta faktor yang mempengaruhi perkembangan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, pemberian *reward* dan *punishment* yang tepat dapat menimbulkan semangat kerja dan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan dan target kerja perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430–1439. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/357>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
https://www.google.co.id/books/edition/Teori_teor_i_Manajemen_Sumber_Daya_Manusi/W-deDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi* (M. A. Djalil & N. A. Basyah (eds.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S. U., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). Metodologi Penelitian. In *CV. Pena Persada* (1st ed.). CV. Pena Persada.
<https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/345235/BUKU-Metodologi-Penelitian--cover.pdf>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In H. Abadi (Ed.), *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). Cv. Pustaka Ilmu.
- Istikomaroh, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
https://www.google.co.id/books/edition/PENGENDALIAN_INTERNAL_DALAM_SISTEM_KOMPE/h5SjEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA19&printsec=frontcover
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (4th ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kurnia, F., & Gunawan, A. (2023). Efek Pemberian Reward dan Punishment terhadap Performance Karyawan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(12), 5538–5545.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (3rd ed.). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Purwanto, N. M. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (2nd ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 57–66.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.); 2nd ed.). PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.

Us, H., & Safitri, M. E. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kontrol dan Kualitas Pelayanan Kebidanan* (M. Nasrudin (ed.); 1st ed.). PT Nasya Expanding Management (Penerbit NEM).

https://doi.org/https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Manajemen_Kontrol_dan_Kualitas/jf-IEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=punishment+hafsah&pg=PA111&printsec=frontcover