

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERSONEL SATLANTAS POLRES LOMBOK TENGAH

Marully Rachmat Azwar¹, Meutia², Ketut Budiastara³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

lee.sunkist@yahoo.com¹, tiauntirta@gmail.com², budiastara@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 17th Jan 2022/ **Edited:** 03rd Mar 2022/ **Issued:** 01st April 2022

Cited on: Azwar, M. R., Meutia, M., & Budiastara, K. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERSONEL SATLANTAS POLRES LOMBOK TENGAH. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 251-261.

ABSTRACT

The performance of Central Lombok Police Satlantas personnel greatly affects the quality of service to the community, especially in Central Lombok Regency in dealing with local and international events. The purpose of this study was to examine the impact of reward and punishment on the motivation and performance of Central Lombok Police Satlantas personnel. This research is a quantitative research. Research respondents are 69 people who are personnel of the Central Lombok Police Satlantas and also as a sample. The data analysis method used is descriptive data analysis and path analysis to help explain the direction and magnitude of the influence of extrinsic variables on intrinsic variables clearly. The results showed that the higher the reward given, the higher the personal motivation of the Central Lombok Police Traffic Unit, which means that the reward has a significant influence on the personal motivation of the Central Lombok Police Traffic Unit. The higher the punishment given, the higher the personal motivation of the Central Lombok Police Traffic Unit, which means that the punishment has a significant influence on the personal motivation of the Central Lombok Police Traffic Unit. The higher the reward given, the higher the personal performance of the Central Lombok Police Satlantas, which means that the reward has a significant influence on the personal performance of the Central Lombok Police Traffic Unit. The higher the Punishment given, the higher the personal performance of the Central Lombok Police Traffic Unit, which means that the Punishment has a significant influence on the Central Lombok Police Traffic Unit's personal performance. The higher the motivation given, the higher the personal performance of the Central Lombok Satlantas Polres, which means that motivation has a significant influence on the Central Lombok Police Satlantas personal performance.

Keywords: Reward, Punishment, Motivation, Performance, Central Lombok Police Satlantas

PENDAHULUAN

Pada era ini salah satu faktor yang penting lagi dalam penentu sebuah keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Apalagi pada era modern sekarang ini kedisiplinan dalam bekerja sangat diperlukan bagi suatu organisasi,

kedisiplinan pada kasus ini untuk membangun ketepatan waktu para anggota dalam bekerja serta memanfaatkan waktu secara maksimal. Apabila seorang anggota dalam pekerjaannya memiliki sifat kedisiplinan yang tinggi tidak diragukan lagi kinerja dari anggota tersebut semakin hari semakin baik karena dapat memperkirakan waktu yang digunakan secara tepat. Karena anggota dianggap sebagai pemegang kunci (peran paling penting) sebuah keberhasilan organisasi (Wirawan dan Afani, 2018).

Motivasi adalah alat dan cara untuk membangkitkan keinginan atau minat untuk melakukan sesuatu yang dianggap dapat orang untung melakukannya atau orang lain (Amalia & Fakhri, 2016). Hasil penelitian Gunawan (2015) ternyata motivasi berpengaruh positif signifikan terhadapnya Kinerja Anggota. Sejumlah penelitian telah menunjukkan ada korelasi yang positif antara motivasi dan kinerja (Ismail *et al.*, 2019). Selanjutnya motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja (Fajar, *et al.*, 2018).

Dalam menggerakkan orang-orang atau para anggota menuju motivasi yang baik dengan menggunakan hal positif seperti imbalan atau hadiah (*Reward*) atau sebaliknya dalam arti negatif yang berupa sebuah ancaman (*Punishment*). Kinerja anggota yang tinggi tidak dapat timbul begitu saja tanpa adanya dorongan dan motif-motif lainnya. Menurut Suryadilaga, dkk. (2016) *Reward* atau penghargaan meliputi berbagai rangsangan yang telah disediakan oleh organisasi untuk anggota sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan yang diberikan dapat merangsang para anggota agar bekerja lebih giat lagi dalam bekerja. Hasil penelitian Pradnyani, *et al.* (2020) ternyata *reward* itu berpengaruh positif signifikan terhadapnya motivasi.

Reward adalah insentif yang berkaitan dengan hal positif seperti bayaran yang lebih atas dasar untuk meningkatkan produktivitas para anggota dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Afani (2018) menemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota. Iqbal dkk. (2013) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara *reward* dengan kinerja, Prasad (2015) menemukan bahwa ada hubungan positif antara ke *reward* dengan kinerja.

Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja anggota adalah *Punishment* atau sanksi, sanksi ini dapat diberikan kepada anggota yang dalam bekerja tidak dapat mencapai target atau malas dan lalai dalam bekerja. Karena aktivitas dari para anggota

dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari organisasi tersebut, dengan adanya sanksi yang diberikan kepada anggota tersebut dapat diharapkan akan meningkatkan produktivitas para anggotanya dan tidak mengulangi kesalahan yang sama lagi dalam bekerja (Panekenan, et, al., 2020). Tidak hanya mampu untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, *Punishment* juga dapat mendisiplinkan dan juga menjadi motivasi bagi para anggota, *Punishment* ini sangat berguna dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik serta memotivasi para anggota untuk memastikan anggota mematuhi semua hukum yang berlaku di organisasi.

Data yang diperoleh dari Satlantas Polres Lombok Tengah mengenai kecelakaan kendaraan bermotor pada tahun 2020 di Kabupaten Lombok Tengah menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan sebanyak 158 kejadian dengan korban sejumlah 249 orang terdiri dari 82 orang meninggal dunia, 51 orang luka berat dan 116 orang luka ringan serta kerugian materil yang ditanggung sebesar 201.00.000 rupiah. Berdasarkan data tersebut menunjukkan adanya kerugian yang luar biasa baik korban jiwa, luka berat, luka ringan maupun kerugian materil. Penyebab kecelakaan selain dari faktor pengguna jalan, bisa juga disebabkan kurangnya kinerja Satlantas Polres Lombok Tengah.

Tingginya angka pelanggaran ini juga merupakan salah satu bukti kurang optimalnya kinerja anggota Satlantas Polres Lombok Tengah yang tidak dapat memberikan edukasi dan penegakan hukum yang menjadi efek jera sehingga masih kurangnya kesadaran dan pengetahuan masyarakat terhadap peraturan lalu lintas. Oleh karenanya diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja dengan membangun motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan melalui peningkatan sumber daya manusia. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk peran, pengelolaan dan pemanfaatannya personel diperlukan. Untuk meningkatkan etos kerja personel harus memenuhi berbagai kriteria dengan mengadopsi konsep dan teknik Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat salah satunya adalah *Reward* dan *Punishment*.

Satlantas Polres Lombok Tengah merupakan salah satu pengembangan fungsi kepolisian di Polres Lombok Tengah dibawah kedudukan Polda Nusa Tenggara Barat. Kabupaten Lombok Tengah merupakan pintu gerbang internasional di Pulau Lombok dan akan menjadi tuan rumah beberapa event internasional. Untuk mensukseskan terselenggaranya perhelatan dunia tersebut, Satlantas Polres Lombok Tengah harus memberikan rasa aman bagi pengunjung atau *tourist* yang akan datang di Kabupaten

Lombok Tengah. Sebagai aparatur negara POLRI dituntut untuk profesional, disiplin dan berintegritas. Dengan adanya *Reward* dan *Punishment* dari pimpinan akan berkorelasi positif dengan kinerja anggota POLRI, *Reward* diberikan kepada personel yang telah mampu menunjukkan prestasi kerja, memenuhi atau bahkan melampaui standar pekerjaan yang telah ditentukan yang dapat memotivasi personel bekerja lebih baik dan keras dalam mencapai tujuan organisasi dan juga sebaliknya *Punishment* diberikan kepada personel yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin sebagai tolak ukur bagi personel untuk tidak melakukan pelanggaran, sehingga akan menghilangkan stigma bahwa “*kerja baik dan tidak baik sama saja*”.

LANDASAN TEORI

Reward

Dalam upaya untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan memberikan *Reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah berkinerja baik, langkah nyata dalam hasil pelatihan sangat penting. *Reward* adalah upaya yang dilakukan pemimpin untuk memberi balasan kepada pegawai atas pekerjaannya sehingga mereka dapat terdorong untuk bekerja lebih keras dan memiliki potensi yang lebih besar.

Punishment

Punishment/Hukuman, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Echle dan Shadily, 1996), diartikan dengan: "(1) Siksa dan sebagainya yang dikenakan kepada orang" orang yang melanggar hukum dan sebagainya; (2) Keputusan yang dijatuhkan oleh hakim; (3) Hasil atau akibat menghukum.

Motivasi

Motivasi menurut Purwanto dalam Pahlevi (2012) adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu. Pancasila, dkk. (2020) memiliki beberapa tujuan di antaranya mendorong gairah dan semangat kerja anggota, meningkatkan moral dan kepuasan kerja anggota, meningkatkan produktivitas kerja

anggota, mempertahankan loyalitas dan kestabilan anggota organisasi, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi anggota, mengefektifkan pengadaan anggota, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi anggota, meningkatkan tingkat kesejahteraan anggota, mempertinggi rasa tanggungjawab anggota terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia seperti di kutip oleh Prasetyani, dkk. (2021) mengatakan kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Suak, dkk. (2017) menyatakan bahwa kesuksesan adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari kedua konsep tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Responden ini adalah personel Satlantas Polres Lombok Tengah berjumlah 69 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Tahapan dalam analisis jalur terdiri dari uji kelayakan data, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji parsial, uji simultan, uji langsung dan tidak langsung, dan uji determinasi.

HASIL PENELITIAN

Analisa Deskriptif

Tabel 1. Skor Rata-Rata dan Kategori Variabel Reward

Indikator	Rata-Rata	Kategori
Reward Ekstrinsik	4,04	Baik
Reward Intrinsik	4,06	Baik

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata dan kategori indikator terhadap variabel *reward* pada indikator *reward ekstrinsik* mendapat nilai rata-rata 4,04 pada kategori Baik dan pada indikator *reward intrinsik* mendapat nilai rata-rata 4,06 pada kategori Baik. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel *reward* sebesar 4,05 pada kategori Baik. Tingginya skor *reward* tersebut disebabkan karena Satlantas Polres

Lombok Tengah telah memberikan insentif yang berkaitan dengan hal positif seperti bayaran yang lebih atas dasar untuk meningkatkan produktivitas para anggota dalam mencapai keunggulan yang kompetitif terhadap personal.

Tabel 2. Skor Rata-Rata dan Kategori Variabel *Punishment*

Indikator	Rata-Rata	Kategori
Punishment preventif	3,92	Baik
Punishment represif	3,94	Baik

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata dan kategori indikator terhadap variabel *punishment* pada indikator *punishment preventif* mendapat nilai rata-rata 3,92 pada kategori Baik dan pada indikator *punishment represif* mendapat nilai rata-rata 3,94 pada kategori Baik. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel *punishment* sebesar 3,93 pada kategori Baik. Tingginya skor *punishment* tersebut disebabkan karena Satlantas Polres Lombok Tengah telah memberikan *punishment* kepada personel yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin sebagai tolak ukur bagi personel untuk tidak melakukan pelanggaran, sehingga akan menghilangkan stigma bahwa “*kerja baik dan tidak baik sama saja*”.

Tabel 3. Skor Rata-Rata dan Kategori Variabel Motivasi

Indikator	Rata-Rata	Kategori
Motivasional (intrinsik)	3,99	Baik
Hygiene atau pemeliharaan (ekstrinsik)	4,04	Baik

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata dan kategori indikator terhadap variabel motivasi pada indikator motivasional (*intrinsik*) mendapat nilai rata-rata 3,99 pada kategori Baik dan pada indikator *hygiene* atau pemeliharaan (*ekstrinsik*) mendapat nilai rata-rata 4,04 pada kategori Baik. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel motivasi sebesar 4,01 pada kategori Baik. Tingginya skor motivasi tersebut disebabkan karena Satlantas Polres Lombok Tengah telah memberikan *reward* dan *punishment* dengan baik, sehingga mengakibatkan motivasi kerja semakin meningkat.

Tabel 4. Skor Rata-Rata dan Kategori Variabel Kinerja

Indikator	Rata-Rata	Kategori
Kuantitas	4,11	Baik
Kualitas	4,09	Baik
Ketepatan	4,14	Baik

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata dan kategori indikator terhadap variabel kinerja pada indikator kuantitas mendapat nilai rata-rata 4,11 pada kategori Baik, pada indikator kualitas mendapat nilai rata-rata 4,09 pada kategori Baik, dan pada indikator ketepatan mendapat nilai rata-rata 4,14 pada kategori Baik. Sedangkan nilai rata-rata pada variabel kinerja sebesar 4,11 pada kategori Baik. Tingginya skor kinerja tersebut disebabkan karena Satlantas Polres Lombok Tengah telah memberikan *reward* dan *punishment* dengan baik, mengakibatkan kinerja yang dilakukan oleh personal semakin baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Model I	Model II
Kolmogorov-Smirnov	0,780	0,760
P-value	0,578	0,611

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua data baik pada uji *Kolmogorov-Smirnov*^a > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi Normal, yang diperoleh dari hasil *ouput* SPSS. Artinya distribusi data tersebut dikatakan baik, sehingga perlu dilanjutkan ke uji hipotesis.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

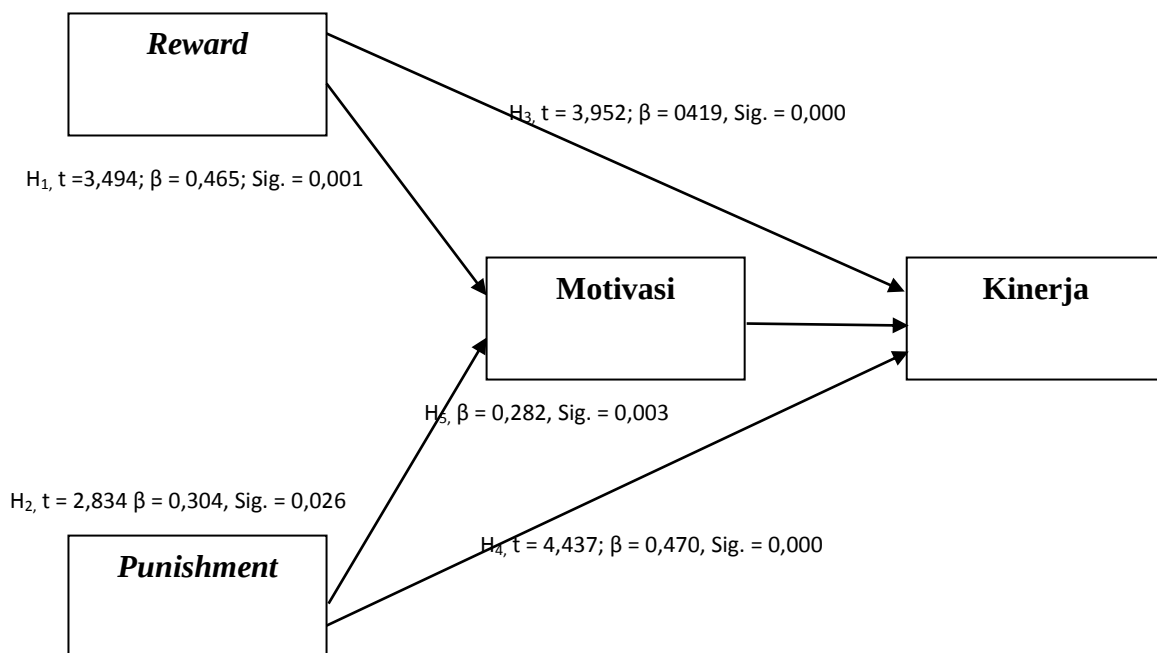
	Indikator	VIF	Tolerance
Model I	Reward	2,459	0,407
	Punishment	2,459	0,407
Model II	Reward	2,459	0,407
	Punishment	2,459	0,407

Sumber: Data penelitian, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Artinya data tersebut dikatakan baik, sehingga perlu dilanjutkan ke uji hipotesis.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20, diperoleh hasil akhir dari model bahwa uji kecocokan atau *Goodness of Fit* (GOF) baik. Namun mengutip dari Hair (2006) yang mengungkapkan bahwa peneliti juga harus menampilkan koefisien struktural sehingga kekuatan jalur dalam model dapat dinilai.



Gambar 1. Ringkasan Hasil Penelitian

Nilai uji-F dalam model regresi ini sebesar 36,521 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi.

Selain menginterpretasikan nilai uji-F dalam model regresi berganda, selanjutnya dapat melihat besaran koefisien determinasi (R^2) yang berfungsi untuk melihat besarnya proporsi penurunan variabilitas dari variabel dependen sebagai akibat dari variabel independen yang ada. Tabel 1.5 menunjukkan hasil R^2 sebesar 0,525. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama mempengaruhi variabel motivasi sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar model.

Apabila uji F digunakan untuk melihat signifikansi model atau variabel secara bersama-sama maka uji t dapat digunakan untuk melihat signifikansi tiap variabel. Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t untuk masing-masing variabel, dimana bagi nilai t_{hitung} yang $>$ dibandingkan nilai t_{tabel} menunjukkan variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk variabel *Reward* nilai mutlak t_{hitung} $3,494 > t_{tabel}$ 1,996 artinya *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Selanjutnya adalah variabel *Punishment* nilai mutlak t_{hitung}

$2,283 > t_{\text{tabel}} 1,996$ artinya *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Selain menginterpretasikan nilai uji-F dalam model regresi berganda, selanjutnya dapat melihat besaran koefisien determinasi (R^2) yang berfungsi untuk melihat besarnya proporsi penurunan variabilitas dari variabel dependen sebagai akibat dari variabel independen yang ada. Tabel 1.6 di atas menunjukkan hasil R^2 sebesar 0,690. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel *Reward*, *Punishment* dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar model.

Apabila uji F digunakan untuk melihat signifikansi model atau variabel secara bersama-sama maka uji *t* dapat digunakan untuk melihat signifikansi tiap variabel. Dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *t* untuk masing-masing variabel, dimana bagi nilai t_{hitung} yang $>$ dibandingkan nilai t_{tabel} menunjukkan variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk variabel *Reward* nilai mutlak $t_{\text{hitung}} 3,952 > t_{\text{tabel}} 1,996$ artinya *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya adalah variabel *Punishment* nilai mutlak $t_{\text{hitung}} 4,437 > t_{\text{tabel}} 1,996$ artinya *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Terakhir adalah variabel motivasi nilai mutlak $t_{\text{hitung}} 3,054 > t_{\text{tabel}} 1,996$ artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan semakin tinggi *Reward* yang diberikan akan semakin tinggi motivasi personal Satlantas Polres Lombok Tengah yang berarti *Reward* memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi personal Satlantas Polres Lombok Tengah.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan semakin tinggi *Punishment* yang diberikan akan semakin tinggi motivasi personal Satlantas Polres Lombok Tengah yang berarti *Punishment* memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi personal Satlantas Polres Lombok Tengah.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan semakin tinggi *Reward* yang diberikan akan semakin tinggi kinerja personal Satlantas Polres Lombok Tengah yang

berarti *Reward* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja personal Satlantas Polres Lombok Tengah.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan semakin tinggi *Punishment* yang diberikan akan semakin tinggi kinerja personal Satlantas Polres Lombok Tengah yang berarti *Punishment* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja personal Satlantas Polres Lombok Tengah.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan akan semakin tinggi kinerja personal Satlantas Polres Lombok Tengah yang berarti motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja personal Satlantas Polres Lombok Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). The influence of work motivation on employee performance at PT. Gramedia Asri Media Emerald Bintaro branch. *Journal of Computech & Business*, 10(2), 119–127.
- Ardy, L. P. (2018). The influence of job insecurity on innovative work behavior through mediation of work engagement. *FENOMENA*, 27(2). <https://doi.org/10.30996/fn.v27i2.1980>
- Fajar, H., Yuniarsih, T. dan Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT DifaKreasiCikarang Bekasi, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol.9, No.1, 35-43.
- Gunawan, A. C. dan Santioso, L. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Universitas Tarumanegara*, vol. XIX, No.1, 144-159.
- Hair Jr, J. F. (2006). Successful strategies for teaching multivariate statistics. In *Proceedings of the 7th International Conference on* (pp. 1-5).
- Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batool, Y., & Ul-ain, Q. (2013). Impact of performance appraisal on employee's performance involving the moderating role of motivation. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 34(981), 1-20.
- Ismail, H., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68, 506-523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Pahlevi, R. N. (2012). Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon. Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>

- Pradnyani, G. A. I., Rahmawati, P. I. dan Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 2, No.1, 2685-5526.
- Prasad, P. (2015). Performance appraisal: An empirical study to understand job satisfaction and motivation of personnel through the system. *International Journal of Engineering and Applied Sciences*, 2(4), 257937.
- Prasetyani, D., Kristianti, L. S., Andi, D., & Abid, M. (2021). The effect of rewards and motivation on employee productivity at PT. Sinar Kencana Jaya in Surabaya, 1(1), 43–47.
- Suryadilaga, M. S., Mochammad, A. M. dan Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol.39, No.1, 156-163.
- Wirawan, A. dan Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, vol.2, No.2, 242-247.