

## **Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja, Reward dan Punishment**

Syahrul Makkuradde<sup>✉1</sup> Renny mointi<sup>2</sup>, Ferdinan poylema<sup>3</sup>, Oktovianus Sauw<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> STIM - LPI Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja, *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian pemasaran PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar sebanyak 48 orang. Teknik sampel adalah teknik sampel jenuh sehingga total sampel adalah 48 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan alat SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja Pegawai.

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of work culture, reward and punishment on employee motivation. Collecting data in this study using a questionnaire instrument. The population in this study were 48 employees of the marketing department of PT Tigaraksa Satria, Tbk Makassar Branch. The sampling technique is a saturated sample technique so that the total sample is 48 people. The analytical method used is multiple linear regression with the help of SPSS. The results of this study indicate that work culture, reward and punishment have a positive and significant effect on employee work motivation.*

**Keywords:** Work Culture, Reward, Punishment, Employee Work Motivation

---

Copyright (c) 2021 Syahrul Makkuradde

✉ Corresponding author :

Email Address : [syahrulm@stim-lpi.ac.id](mailto:syahrulm@stim-lpi.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah menghasilkan banyak persaingan dan kemajuan yang berdampak terhadap dunia bisnis. Dibutuhkan keunggulan dalam segala aspek dan potensi atau kekuatan internal yang kuat untuk menciptakan daya saing, mencapai tujuan dan memajukan bisnis dalam menghadapi semua tantangan, hambatan dan perubahan yang dibawa oleh globalisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuannya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan harus memiliki perencanaan yang dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan biasanya menerapkan banyak rencana sumber daya manusia, tetapi saya percaya bahwa tidak semua rencana dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Meskipun perusahaan

telah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik dan meja kerja yang jelas, namun kualitas sumber daya manusia perusahaan masih perlu ditingkatkan. Yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan motivasi kerja para pelaku perusahaan yaitu pimpinan dan pegawai (Elviana et al., 2021).

PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan manufaktur (*manufacturing services*) yang memproduksi susu bubuk dalam kemasan *sachet* aluminium foil. Terdapat fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar antara lain, sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat. Selain itu, karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan mereka, karyawan hanya menunggu solusi dari atasan tanpa berusaha proaktif dan membantu mencari pemecahan masalah.

Berdasarkan observasi awal peneliti menduga bahwa sistem punishment yang berjalan di PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar belum efektif dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja. Fenomena yang terjadi pada 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan produktifitas yang fluktuatif dan tidak stabil bahkan kecenderungan menurun. Dalam pra penelitian yang dilakukan ternyata terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap perlakuan reward dan punishment sehingga karyawan tidak termotivasi dan bekerja tidak maksimal seperti yang diharapkan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang dapat membimbing perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi (Themba & Amin, 2021). Dengan motivasi, dapat memberikan daya dorong untuk menciptakan gairah kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggabungkan segala daya upayanya untuk mencapai hasil yang terbaik. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja (Lestari & Listyawati, 2019). Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Pentingnya motivasi, karena dengan motivasi, karyawan akan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, semangat kerja rendah, karyawan tidak termotivasi untuk bekerja, mudah menyerah, sulit menyelesaikan pekerjaan, hasilnya tidak memuaskan (Kurniasari, 2018).

Budaya kerja memegang peran penting dalam memotivasi kerja pegawai. Budaya merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi (Syamsudin et al., 2019). Budaya kerja yang memberikan identitas kepada karyawan dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan untuk melampaui harga diri. Peran budaya kerja adalah untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berkomunikasi satu sama lain (Nurhasanah, 2020). Karyawan akan memiliki motivasi dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, memiliki loyalitas emosional yang tinggi, dan akan mengabdikan diri untuk mengubah sikap dan perilakunya guna meningkatkan loyalitasnya untuk menghadapi berbagai tantangan di masa depan (Safitri, 2018).

Hasil penelitian (Giantari & Riana, 2017) dan (Firanti et al., 2021) menemukan bahwa budaya kerja mampu meningkatkan motivasi kerja. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi lingkungan dalam organisasi dan merangsang motivasi para anggota organisasi. Budaya kerja sebagai suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu kerja yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku kerja. Maka diajukan hipotesis yaitu :

H<sub>1</sub> : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja

Kemudian, melalui pemberian penghargaan (*reward*) dapat memotivasi kerja pegawai. *eward* atau penghargaan diberikan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. *Reward* atau bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berkinerja baik (Pradnyani et al., 2020). (Saleh & Mardiana, 2021) menyatakan bahwa *reward* merupakan suatu cara yang digunakan untuk memotivasi seseorang untuk berbuat baik dan meningkatkan prestasi. Sistem penghargaan menjadi penting karena mendorong tercapainya hasil yang diharapkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melampaui tujuan kerja.

Hasil penelitian (Wirawan & Afani, 2018) dan (Suhartini, 2019) menemukan reward memengaruhi motivasi kerja. Pemberian *reward* kepada pegawai adalah merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam. Maka diajukan hipotesis yaitu :

H<sub>2</sub> : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

*Punishment* juga sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. *Punishment* adalah hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. *Punishment* yang diberikan biasanya memiliki tujuan yang baik, agar pegawai yang lalai menyadari kesalahannya dan berusaha untuk memperbaiki cara kerja yang salah (Manalu, 2020). Dan *punishment* diharapkan dapat membimbing/mendidik karyawan untuk berperilaku positif dan mendorong motivasi kerja.

Hasil penelitian (Badrudin et al., 2019) dan (Fitrilia, 2019) menemukan ada pengaruh antara hukuman dan motivasi kerja. Semakin tinggi hukuman maka semakin tinggi motivasi kerja, Sebaliknya jika hukuman rendah maka motivasi kerja akan menurun. jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Maka diajukan hipotesis yaitu :

H<sub>3</sub> : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja, reward dan punishment pada motivasi kerja pegawai pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar. Manfaat dalam penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk mengembangkan ilmu dan teori ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sedangkan manfaat praktisnya yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi manajerial PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar dalam meningkatkan motivasi karyawannya dalam bekerja melalui budaya kerja, program reward serta punishment. Bagi Peneliti, penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai

manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang budaya kerja, punishment, dan motivasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

## METODOLOGI

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumber daya manusia, sistem pengendalian intern dan pengawasan keuangan terhadap nilai informasi laporan keuangan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga variabel independen yaitu budaya kerja, reward dan punishment serta satu variabel dependen yaitu motivasi kerja. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dan data sekunder yaitu diperoleh dari berbagai sumber informasi yaitu web, majalah, buku, dan jurnal penelitian terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian pemasaran PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar sebanyak 48 orang. Teknik sampel adalah teknik sampel jenuh sehingga total sampel adalah 48 orang. Selanjutnya jawaban dari setiap instrument yang berhasil dikumpulkan melalui proses tabulasi menggunakan skala *likert*. Analisis ini digunakan untuk menjawab masalah dengan sekaligus menguji hipotesis. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Budaya kerja

X<sub>2</sub> = *Reward*

X<sub>3</sub> = *Punishment*

a = Bilangan Konstanta

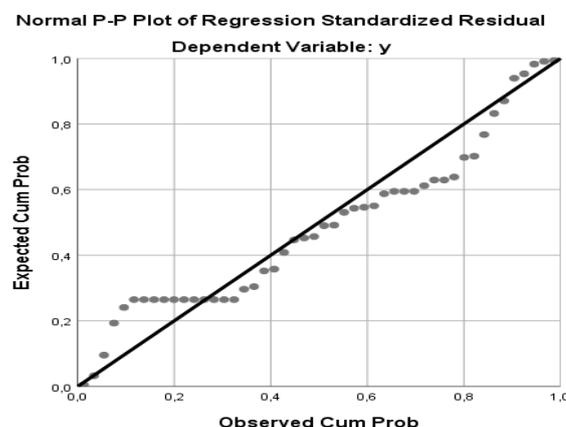
β = Koefisien Regresi

e = *Residual Value*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas maka digunakan *grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* untuk melihat model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) apakah mempunyai kontribusi atau tidak.



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**  
Output : Data diolah SPSS, 2022

Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagaimana tersaji pada gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berikut disajikan hasil uji koefisien determinasi pada tampilan tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1. Uji koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	,926 <sup>a</sup>	,858	,848	Motivasi kerja dipengaruhi sebesar 85,80% oleh budaya kerja, reward dan punishment

Output : Data diolah SPSS, 2022

Tampilan hasil uji koefisien determinasi pada tampilan tabel 1 menunjukkan nilai R square sebesar 0,858 atau 85,80 % ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, reward dan punishment sebesar 85,80% sedangkan sisanya 14,20% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Uji Simultan

Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya ditampilkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.	Keterangan
Regression	11,829	3	88,635	,000 <sup>b</sup>	Budaya kerja, reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
Residual	1,957	44			
Total	13,787	47			

Output : Data diolah SPSS, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 88,635 > dari nilai f tabel sebesar 2,820 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja, reward dan punishment secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat motivasi kerja pegawai.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau tidak dengan mengetahui apakah variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	B	Std.Error	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	,148	,258	,576	,568	
Budaya Kerja (X1)	,358	,116	3,100	,003	Hipotesis 1 diterima
Reward (X2)	,378	,112	3,369	,002	Hipotesis 2 diterima
Punishment (X3)	,259	,068	3,806	,000	Hipotesis 3 diterima

Output : Data diolah SPSS, 2022

Hasil uji parsial, menunjukkan bahwa pengajuan **hipotesis pertama (H1)** yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel budaya kerja bernilai +3,100 sedangkan nilai t statistic bernilai 1,680, maka t hitung > t tabel menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengajuan **hipotesis kedua (H2)** yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel *reward* bernilai +3,369 sedangkan nilai t statistic bernilai 1,680, maka t hitung > t tabel menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil pengujian **hipotesis ketiga (H3)** yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel budaya kerja bernilai +3,806 sedangkan nilai t statistic bernilai 1,680, maka t hitung > t tabel menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik budaya kerja maka pegawai juga akan semakin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, Budaya kerja yang kuat dapat mengikat orang-orang didalamnya membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya kerja lemah, maka Karyawan akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja Karyawan menurun sehingga tujuan kerja sulit untuk dicapai.

Hasil penelitian ini juga mendukung berbagai penelitian yang menjelaskan tentang budaya kerja mampu meningkatkan motivasi kerja (Giantari & Riana, 2017), (Pratiwi, 2018) dan (Firanti et al., 2021). Hasil temuan berkaitan dengan budaya organisasi kuat di

antaranya budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para karyawan dan Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekankan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik *reward* maka motivasi kerja pegawai akan semakin baik pula. Artinya, pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan.

Hasil penelitian (Wirawan & Afani, 2018), (Suhartini, 2019) dan (Pradnyani et al., 2020) menemukan reward memengaruhi motivasi kerja. Adanya reward akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Sehingga jika karyawan sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja.

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik *punishment* maka motivasi kerja pegawai akan semakin baik pula. Artinya, *punishment* bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian (Badrudin et al., 2019), (Fitrilia, 2019) dan (Pradnyani et al., 2020) menemukan ada pengaruh antara hukuman dan motivasi kerja. Semakin tinggi punishment, maka motivasi kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika punishment rendah, maka motivasi kerja akan menurun.

## SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel baru selain

variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi para diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi manajerial PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar dalam meningkatkan motivasi karyawannya dalam bekerja melalui budaya kerja, program reward serta punishment.

## Referensi :

- Badrudin, D., Hadi, S., & Supriyatna, R. K. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant. *El-Mal: Jurnal Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(1), 70–88.
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220–234.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25.
- Fitrilia, E. (2019). Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. China Glaze Indonesia. *Value: Journal of Management and Business*, 4(2), 100–114.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471–6498.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 46–69.
- Manalu, F. M. (2020). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Batam. *EQUILIBRIA*, 7(2).
- Nurhasanah, S. T. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 14(2).
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Pratiwi, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42–48.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198–202.
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14.
- Suhartini, S. (2019). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. *ECo-Buss*, 1(3), 171–180.
- Syamsudin, S., Gentari, R. E., & Suhartini, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang. *Sains Manajemen*, 5(1).

- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial Pt Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380-390.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257.