

Pengaruh Karakteristik Organisasi Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Casadienda Dental Klinik

Reiska Apriliani

Universitas Teknologi Digital, reiska10120361@digitechuniversity.ac.id

Siska Fajar Kusuma

Universitas Teknologi Digital, siskafajar@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi, reward, dan punishment baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada klinik gigi casadienda.

Desain/Metode Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Dalam pengumpulan data ini menggunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner lapangan yang berhubungan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan klinik gigi casadienda. Sampel pada penelitian ini adalah Sebagian karyawan klinik gigi casadienda yang berjumlah 40 orang.

Temuan Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa karakteristik organisasi, reward, dan punishment secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik gigi casadienda.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Karakteristik Organisasi, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Rumah sakit atau institusi kesehatan perlu terus melakukan evaluasi dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan efektifitas institusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajemen rumah sakit atau institusi kesehatan perlu meningkatkan budaya organisasi yang positif, memberikan sistem penghargaan dan hukuman, serta memberikan mentoring atau dukungan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Rumah Sakit diharapkan mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas dengan harga yang kompetitif, hal tersebut dapat terwujud apabila rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Untuk itu diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Mailani & Muhadi, 2016: 2).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan selama berada di perusahaan, dan kinerja dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain, karakteristik organisasi, penerapan sistem *reward* dan *punishment*.

Menurut Suparmi & Septiawan (2019:3) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa adanya *Punishment* karyawan akan menjadi tidak disiplin dan akan berkurangnyarasa bertanggung jawab karena tidak adanya peraturan yang mengikat

Karakteristik organisasi merupakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau *Punishment* mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan. Karakteristik Organisasi merupakan tempat dimana seluruh

bagian-bagian terintegrasi menciptakan *Punishment* bagi tiap- tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijaksanaan, budaya atau kultur kerja. Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi menurut Hellregel dan Slocum (2006) dalam Apriyanti (2021:3) yaitu komitmen terhadap tujuan organisasi, hubungan dengan teman sekerja, dan hubungan dengan atasan.

Sehingga dari pembahasan diatas diketahui bahwa karakteristik organisasi, *reward*, dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja. Karakteristik organisasi, *reward*, dan *punishment* di terapkan dalam salah satu bisnis kesehatan gigi Klinik Casadienta, Casadienta Dental Klinik berawal daripraktek pribadi Drg Elly sejak tahun 2000 di Bandung, Telah menjadi pionir dalam perawatan gigi unggul. Dengan komitmen yang kuat terhadap kualitas dan kepuasan pasien, klinik ini mengintegrasikan pengalaman panjang dalam teknologi terkini, Menyediakan pelayanan perawatan gigi yang komprehensif dan inovatif, Tim profesional yang berdedikasi di Casadienta Dental Klinik berusaha menciptakan pengalaman pasien yang nyaman dan ramah, menjadikanya destinasi kepercayaan bagi mereka yang menginginkan perawatan gigi berkualitas.

Berdasarkan observasi awal oleh penulis pada Casadienta Dental Klinik Turangga Bandung didapatkan bahwa ada beberapa karyawan yang datang terlambat, adanya kesalahan dalam transaksi, serta kurangnya komunikasi yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut, Hal tersebut dapat mempengaruhi karakteristik organisasi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan juga dapat mengakitkannya klinik tersebut kelihangan pasien, Dengan permasalahan di atas penulis akan membahas dan mengkaji lebih lanjut masalah tersebut dengan judul, **“Pengaruh Karakteristik Organisasi, Sistem *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CasadientaDental Klinik”**

II. Kajian Teori

Pengertian Karakteristik Organisasi

Menurut Stoner (2012:51) karakteristik organisasi atau (*job characteristic*) adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan timbal balik yang baik juga dari pimpinan. Pegawai yang tidak memahami jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan memperlambat kemajuan organisasi. Pegawai dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola karakteristik pekerjaan sebagai perwujudan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya masing masing.

Indikator-Indikator Karakteristik Organisasi

Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (*organizational practices*) menurut Widanarni, D. (2015:3),

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusahamencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai- nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerjatersebut.

Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya

Pengertian Penghargaan (*Reward*)

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. (Echolas dan Shadily, 2005: 485) *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang.

Indikator-Indikator Penghargaan (*Reward*)

Dicky Saputra (2017) indikator *Reward*: Penghargaan finansial, penghargaan non finansial, dan penghargaan intrinsik

Pengertian Hukuman (*Punishment*)

Sebuah penghukuman (*punishment*) adalah konsekuensi langsung yang diberikan kepada perilaku operan yang menyebabkan perilaku tersebut menurun frekuensinya. Hukuman (*punishment*) kadang disebut stimuli avertif, atau ringkasan 'penentang' (*avertives*).

Sekali saja sebuah kejadian ditetapkan untuk berfungsi sebagai hukuman (*punishment*) bagi perilaku tertentu seorang individu di situasi tertentu, maka kejadian tersebut bisa untuk menurunkan perilaku operan individu tersebut disituasi-situasi lain. Prinsip hukuman (*punishment*) adalah yang berkaitan dengan konsep hukuman (*punishment*), jika situasi tertentu seseorang melakukan sesuatu yang langsung diikuti sebuah hukuman (*punishment*), maka perilaku akan berkurang kecenderungannya untuk melakukan hal yang sama saat di kemudian hari menjumpai situasi yang sama (Martin, 2015: 329)

Indikator-Indikator Hukuman (*Punishment*)

Menurut Rivai dan Koencoro dalam Saputra *et al* (2017) indikator *Punishment*: Hukuman ringan, Hukuman sedang, dan Hukuman berat

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) Indikator kinerja karyawan : Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, Efisiensi, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran dan Kreativitas.

III. Metode Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada klinik gigi di Sadianta adalah dengan menggunakan metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:6) digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara

terstruktur dan sebagainya.

a) Populasi

Menurut Handayani (2020:69), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari total 6 cabang Casadienta yaitu; cabang Cimahi (7 karyawan), Turangga (7 karyawan), Surapati core (7 karyawan), Bekasi (6 karyawan), Palembang (6 karyawan), Cirebon (6 karyawan), Wastukencana (9 karyawan) maka dari itu total dari populasi penelitian ini sejumlah 40 karyawan klinik gigi Casadienta

b) Sampel

Menurut Sugiyono, (2018:81) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Penelitian ini menggunakan non-probability sampling yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82) non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh dan snowball. Berdasarkan penjelasan diatas, maka sampel yang diambil adalah 100% jumlah populasi yang ada pada klinik gigi casadienta yaitu sebanyak 40 karyawan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat dalam suatu penelitian. Berikut beberapa uji asumsi klasik, yaitu:

1) Normalitas

Uji data ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Untuk mendeteksi normalitas dilakukan dengan uji statistik yaitu analisis normal kolmogorov-smirnov test. Hasil uji normalitas terlampir pada output SPSS. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keempat variabel berdistribusi normal. Dengan rincian nilai Sig. (2-tailed) variabel karakteristik organisasi (X1) sebesar $0,200 > \alpha = 0,05$, nilai Sig. (2-tailed) variabel *reward* (X2) sebesar $0,178 > \alpha = 0,05$, nilai Sig. (2-tailed) variabel *punishment* (X3) sebesar $0,123 > \alpha = 0,05$, dan nilai Sig. (2-tailed) variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,134 > \alpha = 0,05$. Hal ini berarti semua nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal

2) Multikolinieritas

Uji data ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji terlampir pada output SPSS ver 25.00. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *coefficients* menunjukkan bahwa nilai TOL (Tolerance) pada masing-masing variabel bebas yakni sebesar karakteristik organisasi (X1) 0,155, *Reward* (X2) 0,262, *punishment* (X3) 0,133. Dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,10

Sementara itu, nilai VIF (variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebas adalah karakteristik organisasi (X1) 6,446, Brand Image (X2) 3,811, dan Brand Trust (X3) 7,523 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas

3) Heteroskedastisitas

Uji data ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas berarti ada varian

variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan metode Glejser metode (Hasil uji heteroskedastisitas terlampir pada output SPSS).

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya $|e|$. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (Sig. $> \alpha$), maka dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, ini karena Sig. variabel karakteristik organisasi terhadap absolut residual sebesar $0,459 > 0,05$, Sig. variabel *reward* terhadap absolut residual sebesar $0,889 > 0,05$, dan Sig. variabel *punishment* terhadap absolut residual sebesar $0,806 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tidak terjadi heteroskedastisitas

4) Autokorelasi

Uji data ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (time series) dan ruang (cross section). Hasil uji autokorelasi terlampir pada output SPSS. Hasil pengujian menunjukkan nilai DW sebesar 1,827. Keputusan ada tidaknya autokorelasi dilihat dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $d < dL$; maka terdapat autokorelasi positif $d > 4 - dL$; maka terdapat autokorelasi negatif $dU < d < 4 - dU$; maka tidak terjadi autokorelasi Berdasarkan tabel statistic dw (Durbin-Watson) nilai kritis dari dL dan dU untuk nilai $\alpha = 5\%$; $k = 3$ dan $n = 40$ adalah $dL = 1,3384$; $dU = 1,6589$; $4 - dU = 2,3411$. Apabila dimasukkan kedalam rumus kriteria maka: $1,6589 < 1,827 < 2,3411$. Keputusannya adalah tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian secara parsial antara Karakter Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficient* (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 4,157 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 2,02809 sehingga *thitung* $>$ *ttabel* atau *sig* (0,000) \leq *alpha* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat diartikan Karakteristik Organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian secara parsial antara *Reward* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficient* (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 4,917 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 2,02809 sehingga *thitung* $>$ *ttabel* atau *sig* (0,000) \leq *alpha* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan *Reward* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian secara parsial antara *Punishment* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficient* (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 3,354 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 2,02809 sehingga *thitung* $>$ *ttabel* atau *sig* (0,002) \leq *alpha* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan *Punishment* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Organisasi (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan parsial dapat dilihat dari uji ANOVA. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *Fhitung* sebesar 261,089 sedangkan *Ftabel* sebesar 2,859 atau *sig* (0,000) \leq *alpha* (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan *Fhitung* $>$ *Ftabel* atau $261,089 > 2,859$ maka

hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya (H_a) hipotesis alternative menunjukkan bahwa 95% terdapat pengaruh secara simultan antara Karakteristik Organisasi (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dapat dijelaskan bahwa Karakteristik Organisasi, *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama memiliki pengaruh besar yang signifikan terhadap minat beli konsumen.

V. Penutup

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil mengenai Pengaruh Karakteristik Organisasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Klinik Gigi Casadienta), maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagaiberikut:

- (1) Karakteristik organisasi dengan indikator komitmen terhadap tujuan organisasi, hubungan dengan teman sekerja, dan hubungan dengan atasan Secara keseluruhan dalam kategoritinggi.
- (2) *Reward* dengan indikator penghargaan finansial, penghargaan nonfinansial, dan penghargaan intrinstik secara keseluruhan dalam kategori tinggi.
- (3) *Punishment* dengan indikator hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat secara keseluruhan berkategori tinggi.
- (4) Kinerja karyawan dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas secara keseluruhandalam kategori tinggi
- (5) Karakter Organisasi, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karwayan di Klinik Gigi Casadienta.
- (6) Karakter Organisasi, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karwayan di Klinik Gigi Casadienta.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada Klinik Casadienta yang diambil dari poin terendah dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada klinik gigi casadienta untuk mempererat hubungan antara karyawan dengan atasan. Pentingnya mempererat hubungan antara karyawan dengan atasan karna mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan cara saling memberikan masukan yang membangun dengan caraini komunikasi antara karyawan dan atasan dapat berjalan dengan baik.
- 2) Disarankan kepada klinik gigi casadienta untuk memberikan beberapa *reward* tambahan untuk menjaga kinerja karyawan yang telah baik. Dengan meningkatkan *reward* karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, bersungguh-sungguh serta bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pasien klinik gigi casadienta
- 3) Disarankan kepada klinik gigi casadienta untuk mempertahankan *punishment* yang telah berlaku. Dengan mempertahankan *punishment* karyawan akan lebih berhati-hati dan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan
- 4) Disarankan kepada klinik gigi casadienta untuk memberikan pelatihan untuk karyawan untuk meningkatkan potensi diri karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan value karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 5) Dengan masih adanya pengaruh variabel lain, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variable-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh nilai variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh karakteristik organisasi, *reward*, dan *punishment* sebesar 4.8%.

Daftar Pustaka

- Hasman (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Enrekang. [Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar] https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2466/Full_Text.pdf
- Ludfi Ferry Wijaya (2021). Sistem reward dan punishmen sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal MISSY Management and Business Strategy*. Vol 2(2) <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- Pramesti R.A, Sambul Sofia AP, Rumawas W (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.57-63>
- Intan Pradnyani G.A, Rahmawati P.I, Suci N.M (2020). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2(3) <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Widianingtya, Lviera Mayasista (2019). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV.Barokah Maju Jaya Makmur,Kota Sidoarjo). [skripsi Universitas Brawijaya]<https://repository.ub.ac.id/id/eprint/174049>
- Ilham Wahyu Pratama, Gendut Sukarno (2021). Analisis Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*. Vol 30(2) <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Intan Nur Aini, Wulan Purnama Sari (2021). *Analisis* Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sintang. *Jurnal Produktifitas*. Vol 8(2) <https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jp/article/view/2148>
- Dayat Ikhsan hajati (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Nusantara Borneo. *Jurnal Al Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora* . Vol 4(2) <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/view/1851/0>
- Haryono Wibisono (2022). Analisis *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). *Jurnal bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 3 (3)