

Implementasi Sistem *Reward* untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Rangros Plastik Kota Malang

¹Rachma Yuliana

²Sri Hastutik

³Dian Rokhmawati

Program Studi Manajemen, Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia

Email: yoke.barokahunited@gmail.com

Abstract. Human Resource Management (HRM) is the science and art of managing the relationship and role of labor to achieve the effectiveness and efficiency of company goals, employees, and society as a whole. In a competitive business, companies realize the importance of encouraging employee enthusiasm to improve performance through a reward system, both financial and non-financial. This study aims to understand employee perceptions of the existing reward system and identify the types of rewards that most affect employee performance at PT Rangros Plastik Malang City. The research method used is descriptive qualitative method with data collection triangulation techniques in the form of sources, time, and interview and observation methods. The results showed that although PT Rangros Plastik has implemented various forms of rewards, such as weekly salary, Holiday Allowance (THR), recreational incentives, and recognition and appreciation, its effectiveness is still limited by the low quality of human resources and the perception of employees who still often differentiate the rewards received. The implementation of a fair and transparent reward system is proven to improve employee performance. However, to achieve optimal results, it is necessary to adjust the reward system that is more in line with the needs and expectations of employees. This study concludes that the implementation of an effective reward system can make a positive contribution to improving employee performance and achieving company goals.

Keywords: implementation, reward system, performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengelola tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Dalam lingkungan perusahaan, SDM memegang peran kunci dalam memastikan efektivitas dan efisiensi operasional. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah suatu disiplin ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja

guna membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan agar mencapai performa terbaik mereka. Salah satu strategi yang sering diterapkan adalah pemberian sistem penghargaan atau reward, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa reward merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai apresiasi terhadap kontribusi

tenaga kerja. Pemberian reward yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai pemacu semangat kerja, tetapi juga mempererat hubungan antara karyawan dengan perusahaan.

Namun, penerapan sistem reward tidak selalu berjalan dengan lancar dan kerap menghadapi berbagai tantangan. Contohnya, di PT. Rangros Plastik, meskipun perusahaan telah mengadopsi sistem reward sebagai upaya meningkatkan performa karyawan, tetapi terjadi permasalahan berupa penurunan kinerja setelah pembayaran gaji. Hal ini menunjukkan bahwa skema reward yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam mendorong pencapaian target perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Eddy Siswanto, selaku pimpinan PT. Rangros Plastik, sistem reward berbasis pencapaian target masih belum mampu mengatasi kendala yang dihadapi dalam aspek kinerja karyawan.

Studi literatur menunjukkan bahwa sistem reward yang diterapkan secara adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021) dan Nani (2020), implementasi sistem reward yang tepat terbukti dapat mendorong karyawan untuk terus berprestasi serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap sistem reward yang saat ini diterapkan serta mengidentifikasi jenis

penerapan reward yang paling berpengaruh dalam meningkatkan performa karyawan di perusahaan tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem reward yang lebih efektif, efisien, serta tepat sasaran.

LANDASAN TEORI

Armstrong dan Murlis (2016) mengemukakan bahwa reward dapat diartikan sebagai segala bentuk apresiasi atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Sutrisno (2019:34) menyatakan bahwa reward atau penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dedikasi mereka, baik dari segi waktu, tenaga, maupun pemikiran yang telah dicurahkan dalam bekerja.

Pemberian reward bertujuan untuk memotivasi individu maupun tim agar mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan loyalitas serta komitmen, dan memperkuat hubungan antara karyawan dengan organisasi. Dalam lingkungan kerja, sistem reward berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas,

mendorong inovasi, serta mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi.

Secara umum, sistem reward dapat diberikan berdasarkan berbagai kriteria, seperti pencapaian target kerja, kontribusi yang signifikan, peningkatan kinerja, atau hasil yang melampaui ekspektasi. Pemberian reward yang efektif tidak hanya mendorong semangat kerja, tetapi juga mendukung pengembangan individu serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Fahmi (2017:64) mengklasifikasikan reward atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan ke dalam tiga kategori utama, yaitu:

- 1. Reward Finansial Langsung:** Bentuk kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang tunai atau transfer langsung ke rekening pegawai, seperti gaji, bonus, atau upah lembur.
- 2. Reward Finansial dalam Bentuk Tunjangan:** Imbalan yang diberikan dalam bentuk manfaat tambahan, seperti jaminan kesehatan, biaya persalinan, uang cuti, asuransi, atau tunjangan perawatan rumah.
- 3. Reward Non-Finansial:** Penghargaan dalam bentuk lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kantor yang mendukung, suasana kerja yang kondusif, serta berbagai aspek lain yang

menunjang kesejahteraan karyawan.

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penerapan sistem reward dapat berbeda-beda tergantung pada kebijakan organisasi dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Winda Sri Astuti dkk. (2018), terdapat empat faktor utama yang perlu diperhatikan dalam menetapkan kebijakan reward, yaitu:

- 1. Konsistensi Internal:** Menentukan pemberian reward berdasarkan perbandingan berbagai jenis pekerjaan dalam perusahaan.
- 2. Kompetisi Eksternal:** Menyesuaikan besarnya reward agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain, sehingga dapat mempertahankan karyawan berkualitas.
- 3. Kontribusi Karyawan:** Menyesuaikan reward dengan tingkat kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.
- 4. Administrasi:** Mempertimbangkan aspek perencanaan, anggaran, komunikasi, dan evaluasi dalam penerapan kebijakan reward.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat merancang sistem reward yang tepat guna meningkatkan motivasi kerja, kepuasan karyawan, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal. Indikator sistem reward dalam suatu perusahaan dapat berbeda

tergantung pada sektor industri serta tujuan yang ingin dicapai. Sunarto dkk. (2017) mengidentifikasi beberapa indikator reward yang sering digunakan dalam perusahaan, yaitu gaji, bonus dan insentif, tunjangan, kesejahteraan, peluang pengembangan karir, serta penghargaan psikologis dan sosial. Di PT. Rangros Plastik, indikator sistem reward yang menjadi acuan meliputi:

- 1. Pengakuan dan Apresiasi:** Bentuk penghargaan atas pencapaian karyawan, seperti pujian, sertifikat penghargaan, atau promosi.
- 2. Kompensasi Finansial:** Pemberian gaji, bonus, atau insentif sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan.
- 3. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi:** Penyediaan kebijakan fleksibilitas kerja, cuti, atau liburan guna menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- 4. Lingkungan Kerja yang Nyaman:** Menciptakan suasana kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antar rekan kerja.
- 5. Kesehatan dan Kesejahteraan:** Penyediaan fasilitas kesehatan, program asuransi, atau tunjangan kesejahteraan bagi karyawan.

Melalui penerapan sistem reward yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat keterikatan dengan

organisasi, serta mencapai target bisnis secara lebih efisien.

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif deskriptif, yang dilakukan selama tiga bulan untuk menganalisis penerapan sistem reward dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rangros Plastik, Kota Malang. Penelitian ini berlokasi di Jl. Simpang Ranugrati Selatan No. 36B, Gg. Garuda RT.07 RW.06, Kelurahan Sawojajar, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai persepsi, pengalaman, serta pandangan karyawan terhadap sistem reward yang diterapkan di perusahaan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik triangulasi waktu, sumber, dan metode guna mengidentifikasi sejauh mana implementasi sistem reward dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk gambar atau data yang dibuat **Gaji Gaji** diberikan kepada karyawan secara rutin setiap akhir minggu, dengan nominal yang disesuaikan berdasarkan masa kerja mereka. Sebagai bagian dari sistem reward finansial, kebijakan pemberian gaji ini telah ditetapkan dalam standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Namun, permasalahan

muncul akibat rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), yang menyebabkan karyawan sering kali membandingkan gaji mereka dengan rekan kerja lainnya, meskipun sistem pengupahan telah disesuaikan dengan masa kerja serta tingkat kehadiran.

Selain itu, perusahaan awalnya menerapkan sistem bonus tambahan bagi karyawan yang tidak pernah absen dan selalu mengikuti jadwal kerja dengan disiplin. Sebaliknya, mereka yang sering mengambil libur tanpa alasan yang jelas tidak mendapatkan tambahan gaji atau bonus. Sayangnya, kebijakan ini tidak berjalan dengan efektif karena kurangnya pemahaman SDM terhadap sistem reward yang diterapkan. Akhirnya, perusahaan memutuskan untuk menghapus sistem bonus tambahan dalam pembayaran gaji.

2. **Tunjangan Hari Raya (THR)**
Sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi karyawan, perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun, bersamaan dengan gaji bulanan, dan paling lambat diberikan satu minggu sebelum perayaan hari raya. Tujuan dari pemberian THR ini adalah untuk membantu karyawan dalam menghadapi kebutuhan finansial selama momen perayaan, sehingga mereka dapat merayakannya dengan lebih nyaman tanpa beban ekonomi yang berlebihan.

Namun, tantangan muncul dalam implementasi kebijakan ini. Beberapa karyawan baru cenderung hanya fokus pada THR dan gaji, sehingga setelah menerima tunjangan tersebut, mereka tidak lagi bekerja dengan maksimal, sering mengambil libur tambahan, atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Selain itu, ada kecenderungan bagi karyawan baru untuk membandingkan besaran THR mereka dengan karyawan yang sudah bekerja lebih lama, tanpa memahami bahwa perbedaan jumlah tersebut disesuaikan dengan masa kerja masing-masing individu. Situasi ini pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

3. Insentif

Perusahaan menerapkan program insentif bagi karyawan yang berhasil melampaui target produksi hingga lima kali lipat. Insentif ini diberikan dalam bentuk kegiatan rekreasi bersama yang dikombinasikan dengan sesi evaluasi kinerja. Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta aspek-aspek yang masih memerlukan perbaikan.

Sistem insentif ini tidak hanya dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang telah mencapai target, tetapi juga sebagai upaya mempererat hubungan kerja tim dan meningkatkan kesejahteraan

karyawan. Namun, tidak semua karyawan tertarik mengikuti kegiatan rekreasi ini. Beberapa memilih untuk mengambil libur atau bahkan mencari pekerjaan tambahan di tempat lain, yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja mereka. Ketidaktertarikan tersebut juga membuat sebagian karyawan kehilangan kesempatan untuk memperoleh wawasan dari sesi evaluasi, yang seharusnya dapat membantu mereka dalam meningkatkan kinerja di masa depan.

4. Pengakuan dan Apresiasi

Perusahaan juga menerapkan sistem penghargaan dalam bentuk pengakuan dan apresiasi bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik serta mencapai target yang ditetapkan. Bentuk apresiasi ini meliputi pujian secara langsung atau pengakuan di hadapan rekan kerja lainnya.

Pemberian pengakuan ini terbukti memberikan dampak positif bagi semangat kerja karyawan serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan optimal. Dari sudut pandang perusahaan, sistem ini dianggap cukup efektif dalam menjaga motivasi karyawan tanpa perlu memberikan kompensasi finansial tambahan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan sistem reward dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rangros Plastik, dapat disimpulkan bahwa:

1. Persepsi Karyawan terhadap Sistem Reward

Sebagian besar karyawan menilai bahwa sistem reward yang diterapkan di PT. Rangros Plastik saat ini sudah cukup baik. Namun, terdapat beberapa pandangan yang menyatakan bahwa sistem ini masih memerlukan pembaruan agar lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja serta membangun semangat karyawan secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Implementasi Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai bentuk sistem reward yang diterapkan di perusahaan, seperti gaji, Tunjangan Hari Raya (THR), insentif, serta bentuk pengakuan dan apresiasi, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- **Gaji** diberikan secara rutin setiap akhir minggu dengan nominal yang disesuaikan berdasarkan masa kerja karyawan.
- **Tunjangan Hari Raya (THR)** berfungsi sebagai dorongan finansial tambahan yang diberikan bersamaan dengan gaji, paling lambat satu minggu sebelum perayaan hari raya.

- **Insetif berbasis pencapaian target** diberikan dalam bentuk kegiatan rekreasi bagi karyawan yang berhasil mencapai target produksi tertentu.
- **Pengakuan dan apresiasi** diberikan dalam bentuk pujian publik kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan.

Namun, penelitian ini juga mengungkap beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan, khususnya dalam aspek sumber daya manusia (SDM). Masih ditemukan kecenderungan karyawan untuk membandingkan gaji dan THR, serta kurangnya antusiasme dalam mengikuti program insetif berbasis rekreasi. Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan dalam sistem reward agar lebih transparan, adil, dan selaras dengan kebutuhan karyawan serta kemampuan perusahaan. Dengan demikian, diharapkan sistem reward yang lebih optimal dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adelia, S. (2020). *Tinjauan Hukum Islam terhadap pembagian Tunjangan Hari Raya Bagi Nasabah Baitul Maal Wa Tamwil (Studi di Baitul Maal wa Tamwil Bina Insani Desa Muara Jaya Sukadana Lampung Timur)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Amalia, R. M., & Utami, D. Y. (2018). *Pemberian reward berdasarkan penilaian kinerja karyawan dengan metode AHP pada PT. Anugerah Protecindo. JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 3(2), 181-188.

Amelia, D. (2021). *Sistem Informasi akuntansi Penggajian Pada kantor Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera kementerian Lingkungan Hidup dan kehutanan RI* (Doctoral dissertation, UIN Sultan Syarif Kasim Riau).

Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
Andershon, F. D., Palengka, M., & Tandirerung, J. (2024). *Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 274-282.

Anggi, 2022. *Mengenal Pengertian Kinerja dan Fungsi Penilaiannya dalam Perusahaan*, (Online), (<https://accurate.id>, 06 April 2022)

Anonymous. 2023. *Reward: Pengertian, jenis, Tujuan, Faktor, dan, Indikatornya*, (Online), (<https://www.sampoernaacademy.sc.h.id>, Diakses 09 Oktober 2023)

Ardhy, F., & Efendi, D. M. (2019). *Pemberian Reward Terhadap Karyawan Terbaik Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)*. *Jurnal SIMADA (Sistem Informasi dan*

- Manajemen Basis Data), 2(2), 176-181.*
- Armstrong, Michael. (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice* 10th Edition. London: Kogan Page.
- Arrazi, A., Darna, N., & Prabowo, F. H. E. (2019). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Adminstrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqin Kota Tasikmalaya)*.
- Dwinda Anggita. 2023. 9 Metode
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). *Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 1(2), 160-167.*
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). *Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 2(1), 41-54.*
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H. M. Z. (2020). *Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. e-Journal Adm. Publik, 8(1), 9507-9521.*
- Jusuf, R. S. (2013). *Analisis pengaruh TQM, Sistem pengukuran kinerja dan reward terhadap kinerja manajerial. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3).*
- Kristiyanti, Mariana. 2012. *Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. Majalah Penilaian INFORMATIKA (Volume. 3 (Online), (1), 104)*
- Leksono, Sonny. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Ekonomi Dan Bisnis Studi Pembangunan, Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Malinda, T. (2024). *Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Pembayaran Gaji (Studi Home Industri Klanting Tumbar Tiga Saudara Di Desa Purwodadi, Kecamatan Trimurjo, Lampung Tengah) (Doctoral dissertation, IAIN Metro).*
- Manik, R. (2019). *Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. Jurnal Masalah Pastoral, 7(0-1), 70-85.*
- Manurung, J. S., Rismawati, & Simanjuntak, P. (2017). *Pengaruh faktor-faktor perjalanan insentif terhadap motivasi dan kinerja sumber daya manusia pada perusahaan asuransi di Kotamadya Medan.*

- Milkovich, G.T., & Newman, J.M. (2018). *Kompensasi, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). *Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas*. Journal of International Multidisciplinary Research, 2(2), 9-19.
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). *Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manager Dan Karyawan*. Jurnal Bisnis Darmajaya, 6(1), 44-54.
- Noeryansyah, A. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Sogo Branded Store (Strata 1 thesis)*. Universitas Teknokrat Indonesia.
- Nurmala, S. U. (2020). *Proses Kegiatan Rekrutment Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Prakoso, S. D. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv Sejahtera Auto Perkasa Purwokerto* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Riadi, Muchlisin. 2020. *Reward atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis, dan Syarat)*, (Online), (<https://www.kajianpustaka.com>), Diakses 21 April 2020)
- Ritonga, M. A., & Anggung, M. (2019). *Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment*. Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan), 3(1), 37-51.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sidabutar, G. L. Y. (2022). *Analisis Pemberian Reward dan Punishment teradap Kinerja Pengawai di Kantor BPBD Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: alfabetta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Sari Eka, M. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat*. 392–411.
- Suprayogi, B., S. E. (2020) *Persepsi Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan*

Politeknik LP3I Bandung.

Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta. Univeritas123. 2022. *Pedoman wawancara Untuk Penelitian*, (Online), (<https://www.universitas123.com>), Diakses 15 Januari 2022).

V. Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1-11.

Winda Sri Astuti, dkk.2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal. 31–46. Diakses Januari2019.https://www.academia.edu/37312359/Pengaruh_Reward_Dan_Punishment_Terhadap_Kinerja_Karyawan

Wreta, Adelaide. 2022. *Indikator Kinerja Karyawan: pengertian, contoh, dan Manfaatnya*, (Online), (<http://www.finance.detik.com>), Diakses 08 Oktober 2022)