

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI AREA TERDAMPAK PINTU TOLL  
SERANG-PANIMBANG**

**Rt Erlina Gentari<sup>1</sup>, Deni sunaryo<sup>2</sup>**

**Universitas Serang Raya** Email: [erlinagentari@gmail.com](mailto:erlinagentari@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward, punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang Panimbang Metode kuantitatif dengan penelitian analisis deskriptif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini, Sampel yang diambil menggunakan random Sampling berjumlah 50 orang. Responden yaitu Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. Metode statistik yang digunakan adalah SPSSv 25. Hasil pengolahan data dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Reward ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y), terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y), terdapat pengaruh yang signifikan antara reward ( $X_1$ ) dan punishment ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

**Kata kunci :Reward; Punishment; Kinerja**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of giving rewards, punishments on the performance of civil servants in the area affected by the Serang Panimbang Toll Gate*

*Quantitative method with descriptive analysis research is the method used in this study, the sample taken using random sampling is 50 people. The respondents are Civil Servants in the Affected Area of the Serang-Panimbang Toll Gate.*

*The statistical method used is SPSSv 25. The results of data processing from this study can be concluded that there is a significant influence between reward ( $X_1$ ) on performance (Y), there is a significant effect between punishment ( $X_2$ ) on performance (Y), there is a significant effect significantly between reward ( $X_1$ ) and punishment ( $X_2$ ) together on performance (Y)*

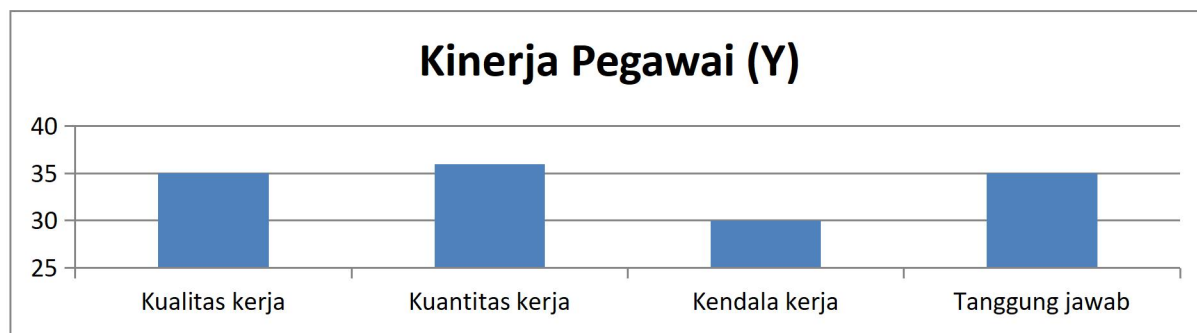
***Keywords: Reward; Punishment; Performance***

## **PENDAHULUAN**

Perencanaan dalam perusahaan sangat penting ditetapkan, banyak perusahaan yang menerapkan perencanaan bagi sumber daya manusia, tetapi tidak semua program yang sudah direncanakan dianggap dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik, jobdesk yang jelas harus dimiliki oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan terwujud, meningkatkan kualitas sumber daya manusia tetap perlu dilakukan oleh perusahaan. Meningkatkan kinerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sistem pemberian *reward* berperan sangat penting bagi kelompok atau organisasi dalam hal mempertahankan dan menarik pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Pemberian *reward* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai akan membuat pegawai merasa dihargai dan bahwa perusahaan atau organisasi serius dalam melakukan pengembangan karir mereka. *Pemberian rewards* digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *Intrinsic Rewards* yaitu berupa rasa puas dan mempunyai nilai yang positif bagi pegawai terhadap dirinya sendiri karena dapat menyelesaikan tugas yang baginya cukup menantang dan *Extrinsic Rewards* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui secara simultan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan observasi dan menyebarkan angket kepada 10 responden pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang.



Sumber data: hasil pengolahan data Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

Gambar 1.

Variabel kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

Keterangan: n=10 Pegawai, skala 1 s.d 5, skor tertinggi (5x10=50), dan skor terendah (1x10=10), sehingga standar skor (50/2+10= 35). Zikmud et.al2010. Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang Panimbang saat ini sedang dalam kondisi rendah karena nilai rata-rata 34 dibawah skor 35, terutama di kendala kerja dengan skor 30. Sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai yang di terapkan masih kurang sekali dalam pelaksanaannya hal ini sesuai menurut Irawanti Arik. (2016).



Sumber data: hasil pengolahan data Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

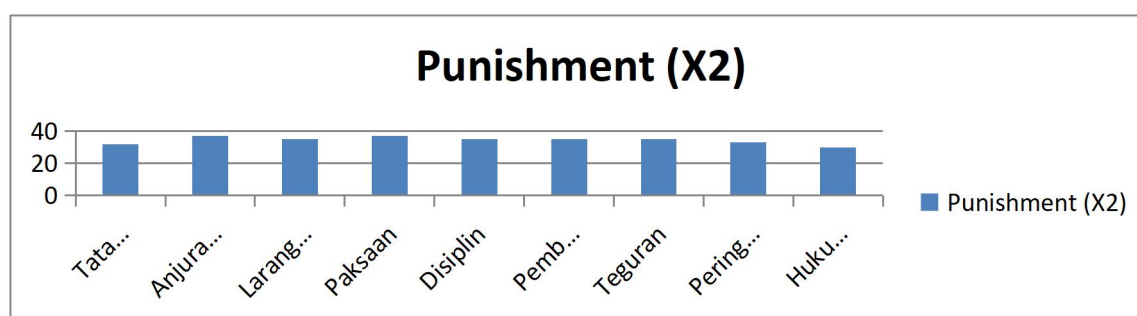
Gambar 2

Variabel Reward Pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

Keterangan: n=10 Pegawai , skala 1 s.d 5, skor tertinggi (5x10=50), dan skor terendah (1x10=10), sehingga standar skor (50/2+10= 35). Zikmud et.al2010.

Berdasarkan gambar 1.2 diatas disimpulkan bahwa reward pada Pegawai Negeri Sipil di Area

terdampak Toll Serang-Panimbang mempunyai nilai rata-rata baru mencapai 29,8 dibawah skor 35. Terutama insentif masih skor 34. Sehingga dapat dikatakan bahwa reward yang diterapkan masih kurang baik. Menurut penelitian yang dilakukan Rosa Hendijani & Piers Steel / 2020 / Cogent Business & Management menunjukkan bahwa *Reward* ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja ketika diberikan dengan cara yang tidak menonjol dan disertai dengan pilihan, yang kami jelaskan sebagai "Efek Kesesuaian motivasi and performance."



Sumber data: hasil pengolahan data Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

Gambar 3

Variabel *Punishment* pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

Keterangan: n=10 Pegawai , skala 1 s.d 5, skor tertinggi (5x10=50), dan skor terendah (1x10=10), sehingga standar skor (50/2+10=35) Zikmud et.al.2010. Berdasarkan gambar 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan punishment pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Banten saat ini pada kondisi rendah karena nilai rata-rata 34,2 di bawah skor 35, terutama tata tertib dengan skor 32, peringatan skor 33 dan hukuman dengan skor 30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan punishment masih kurang baik dalam pelaksanaannya. Menurut penelitian yang dilakukan G.A.A.I Prandyani, Rahmawati, N.M Suci (2020) bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

**Hipotesis 1 :** Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para Pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dalam penelitian terdahulu yang

dilaksanakan oleh Rosa Hendijani & Piers Steel menunjukkan bahwa Reward ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja ketika diberikan dengan cara yang tidak menonjol dan disertai dengan pilihan, yang kami jelaskan sebagai "Efek Kesesuaian Motivasi.". Dengan adanya pemberian reward kepada pegawai ini akan membuat pegawai tersebut merasa dihargai dan di hormati di perusahaan. Diantara pegawai harus tumbuh rasa saling memiliki agar Pegawai memiliki kedekatan emosional dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap sesama pekerja dan rela berkorban demi totalitas pekerjaannya dan keberlangsungan perusahaan kedepan. Sehingga perusahaan mau memberi sesuatu agar pegawai tersebut lebih giat dalam bekerja untuk perkembangan perusahaan.

**Hipotesis 2 :** Diduga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang.

*Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Dalam penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Muhammad Saqib Khan & Siraj-ud-Din menegaskan bahwa punishment sangat penting dalam mempengaruhi komitmen afektif tenaga kerja. Namun, hasil statistik secara empiris menegaskan peran signifikan kinerja dalam hubungan antara hukuman/punishment dan komitmen afektif. Pemberian *punishment* oleh perusahaan mempunyai tujuan agar para pegawai memiliki kesadaran yang tinggi.

**Hipotesis 3 :** Diduga *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para Pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dalam penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Rosa Hendijani & Piers Steel menunjukkan bahwa reward ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja ketika diberikan dengan cara yang tidak menonjol dan disertai dengan pilihan, yang kami jelaskan sebagai "Efek Kesesuaian Motivasi." *Punishment* mempunyai pengertian suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Muhammad Saqib Khan & Siraj-ud-Din menegaskan bahwa hukuman kontingen/punishment sangat penting dalam mempengaruhi komitmen afektif tenaga kerja. Namun, hasil statistik secara empiris menegaskan peran signifikan motivasi dalam hubungan antara hukuman/punishment kontingen dan komitmen afektif. *Pemberian reward kepada pegawai* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *Reward* yang diberikan kepada Pegawai akan memotivasi Pegawai untuk meningkatkan kinerja Pegawai . *untuk meningkatkan*

*kedisiplinan* perusahaan perlu menerapkan *punishment* yang bertujuan mendidik Pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan. agar keadilan dan ketegasan bisa diterapkan, dan yang menjadi sasaran pemberian *Punishment* akan tercapai. Pemberian *Punishment* yang tercantum dalam perusahaan tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai .

Tujuan pemberian reward dan punishment adalah supaya pegawai merasa dihargai dan di hormati serta menumbuhkan kesadaran dan kedisiplinan pegawai untuk mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah merumuskan permasalahan-permasalahan yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian., teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, Sampel dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang yang berjumlah 50 orang (jarak dengan Pintu Toll dengan kantor atau tempat kerja Pegawai Negeri Sipil  $\pm$  1 KM). Sumber data yaitu: Data Primer dan data sekunder ,Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert,metode pengolahan data dengan SPSSv.25 Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh Reward yang akan dideskripsikan sebagai variabel independen, dan Punishment yang akan dideskripsikan sebagai variabel independen, terhadap Kinerja yang akan dideskripsikan sebagai variabel dependen pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang.

## **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil uji validitas diperoleh hasil nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari rtabel sebesar 0,278 dan dari masing-masing variabel mempunyai nilai signifikan kurang dari 0,05. Butir pernyataan dari masing-masing variabel adalah valid dan layak.Sedangkan dari Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,60 yang mempunyai arti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal.Penelitian ini menghasilkan nilai reliabilitas pengujian masing-masing variabel di atas 0,60.Berdasarkan hasil penelitian SPSS v.25 diperoleh dalam uji t hasil thitung > ttabel ( $19,982 > 1,677$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward (X1)

terhadap kinerja pegawai (Y) .Dan dalam uji t didapat hasil thitung > ttabel (8.946 > 1,677) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) maka H0 di tolak dan Hal diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian SPSS v.20 diperoleh F hitung 216,776 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai Ftabel dengan df1 = 2 dan df2 = n-k-1= 50-2-1 = 47 diperoleh Ftabel sebesar 3,20. Maka Fhitung216,776> Ftabel 3,20. Dengan demikian Ho ditolak Ha3 diterima, sehingga hipotesis menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara pemberian reward (X1) dan punishment (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y).

Diperoleh nilai 81,3%. Artinya kontribusi variabel reward (X1), dan punishment (X2) terhadap Kinerja sebesar 81,3%. Sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, dan X2 terhadap Y**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.813	.809	.722

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 25

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS v.25 didapat hasil pengujian hipotesis:

Reward (X1) dalam uji t didapat hasil thitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang.

Punishment (X2) dalam uji t didapat hasil t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang.

Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang. Menurut hasil uji F,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Pada dasarnya Reward pada pegawai negeri sipil di area toll Serang-Panimbang dalam kondisi cukup baik, namun masih ada yang perlu diperbaiki dan menjadi perhatian yaitu pada indikator insentif yang diterima dimana ini memiliki nilai terendah. Sedangkan hal lain yang perlu diperhatikan berada pada indikator gaji dapat meningkatkan semangat pegawai karena memiliki nilai tinggi. Adapun saran yang dapat diberikan untuk masalah pada indikator gaji dan insentif sehingga pegawai dapat semangat dalam bekerja dan akan berdampak baik pada instansi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Akafo Vera & Peter Agyekum Boateng. (2015). *Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation*. *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.24, 2015.
- Andari, Nafiudin. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Trans Retail Indonesia Serang*. e-ISSN 2627-7872/2088-8554, volume 9, No.1 , Juni 2019.
- Astuti Winda Sri, Herman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai* . Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.
- Dante Vivifians Fabianus. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada PT. Global Huala Line Jakarta Timur*. Universitas Serang Raya.
- Erlina Gentari Ratu, Sumiati. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Cilegon*. Volume 5, Nomor 1, Juni 2019.
- Evi Sofiana, Tri Wahyuarini, Syarifah Novieyana. (2017). *Pengaruh Punishment Terhadap Disiplin Mahasiswa (Studi Kasus Pada Program Studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep)*. ISSN 2338-484 Volume 5, Nomor 2,2017.



- Faiqoh Fadhilah. (2020). *Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Farisi Salman, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. ISSN 2548-9585. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- Feriyanto Andri, Endang Shyta Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen. Mediaterra
- Ghozali. dan Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP,
- Haixin Liu, Guiquan Li. (2017). *To gain or not to lose? The effect of monetary reward on motivation and knowledge contribution*.
- Harsoni. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Perum Perumnas Regional I Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Hartono, J., & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan aplikasi PLS (partial least square) untuk penelitian empiris. Edisi I, BPFE, Yogyakarta*.
- Hayat, Sumartono, Choirul Saleh & Ratih Nur Pratiwi. (2020). *Religiosity Moderation On The Effect Of Reward System And Motivation On Work Performance*. ISSN : 2597-4785 (ONLINE) ISSN : 2597-4750 (PRINTED), Volume 03 Number 02 March 2020.
- Ihsan Muhammad. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Irawanti Arik. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Kelmendi Muhamet. (2017). *Reward and Performance as a Key Element of Motivation*. ISSN 2240-0524, Vol. 7 No.1 January 2017.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)*. e-ISSN No: 2622 - 7436, Universitas BundaMulia, Jakarta, 5-6 September 2018.
- Khan Muhammad Saqib & Siraj-ud-Din. (2019). *Impact Of Contingent Punishments On Affective Commitment: The Mediating Role Of Motivation*.
- Lakew Tilahun & Alebel Woretaw. (2020). *The Effect of Reward Practices on Employees'*

- Motivation in Banking Industry: A Comparative Study of Selected Public and Private Commercial Banks in South Gondar Zone, Ethiopia.* ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online) Vol.11, No.1, 2020.
- Lee, H. S., Jang, S. K., Lee, G. Y., Park, S. C., Medalia, A., & Choi, K. H. (2017). *Informationally administered reward enhances intrinsic motivation in schizophrenia.* *Psychiatry research*, 256, 290-297.
- Lestari Asih Widi, Firman Firdausi. (2016). *Pelaksanaan Sistem Reward Dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus).* E-ISSN 2407-6864, Vol. 6, No. 1, 2016.
- Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.* ISSN : 2337-3067. Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar A.A.2009. *Manajemen sumber daya manusia.* Perusahaan, Jakarta : PT Remaja Rosda Karya
- Nasir Junita Shariza Mohd. (2020). *Reinforcement of Rewards as Motivation for Students in Art Learning: A Case Study at a Local University.*
- Noor, S. N. A. M. & Zainordin, N. (2018). *The Impact of Rewards as Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consult Firm.* *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(4), 01-14.
- Panekenan Regitha M, Willem J.F Alfa Tumbuan, Farlane S. Rumokoy. (2019). *The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado.* ISSN 2303-1174. Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 471 – 480.
- Pratama Yoga. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT.CJ LOGISTICS SERVICE INDONESIA.* Proposal Skripsi. Universitas Serang Raya
- Riyanto, Btara Putra. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Tabungan Negara Yogyakarta.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Rosa Hendijani & Piers Steel. (2020) *Motivational congruence effect: How reward salience and choice influence motivation and performance,* *Cogent Business & Management*, 7:1, 1791444.
- Saputra Andra Rofian. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Studi Kasus Di Hotel Merah*

*Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia.*

- Saputra I Made Dena Julio Mahendra, Putu Saroyini Piartrini. (2019). *Peran Keterlibatan Pegawai Pada Hubungan Rewards Dan Internal Communication Dengan Organizational Citizenship Behaviour*. ISSN: 2302-8912, Vol. 8, No. 3, 2019: 1696 – 1726.
- Sekti Arum Wibowo, Tri Bodroastuti. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. 2017. *Pengaruh Punishment Terhadap Disiplin Mahasiswa (Studi Kasus Pada Program Studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep)*. ISSN 2338-484, Volume 5, Nomor 2, Desember 2017
- Suak Raymond, Adolfina, Yantje Uhing. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Sutanraja Hotel Amurang*. ISSN 2303-1174. Vol.5 No.2 Juni 2017.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Suhartini. 2019. *Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten*. e-ISSN 2622-4305 Volume 1, Number 3, April 2019.
- Suryadilaga Rendra Maulana, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2016). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No.1 Oktober 2016
- Suwatno, Donni Juni Priansa. (2016). *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta