

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

Ratu Erlina¹, Deni Sunaryo², Syamsudin³
erlinagentari@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universtas Serang Raya

ABSTRACT

The purpose of this research is to understand the implications of the reward and punishment system for civil servants who work in the Door Impact Toll Road area in Serang Panimbang. The methodology used in this study uses a quantitative approach using desk research analysis, with a total sample of 50 people. Respondents were chosen randomly for sampling. Civil Servants from the Serang-Panimbang Toll Gate were the respondents. The statistical method used was called SPSS 20. The results of this study can be concluded that there is a significant relationship between reward (X1) and punishment (X2) on work motivation (Y), and there is a relationship between reward (X1) and punishment (X2) related to work motivation (Y)

Keys: Reward, Punishment and Work Motivation

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami implikasi sistem reward and punishment bagi pegawai negeri Sipil yang bekerja di kawasan Tol Terdampak Pintu di Serang Panimbang. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desk research analysis, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang yang diambil secara acak untuk pengambilan sampel. Pegawai Negeri Sipil dari Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang menjadi respondennya. Metode statistik yang digunakan disebut Spss 20. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara reward (X1) dan punishment (X2) terhadap motivasi kerja (Y), dan terdapat hubungan antara reward (X1) dan punishment (X2) berkaitan dengan motivasi kerja (Y)

Kunci : Reward, Punishment dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan sering kali menawarkan beberapa manfaat bagi sumber daya manusia, tetapi tidak semua program berhasil meningkatkan standar dari sumber daya manusianya. Meski memiliki misi dan visi yang jelas, struktur organisasi yang baik, dan jobdesk yang jelas, perusahaan tetap perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Satu-satunya cara terbaik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan motivasi kerja.

Faktor motivasi untuk pekerjaan termasuk keinginan dan kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas yang memenuhi kebutuhan individu saat ini. Ada dua jenis motivasi: intrinsik dan ekstrinsik. Perbedaan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah bahwa motivasi intrinsik muncul ketika seseorang termotivasi untuk mengambil risiko karena senang dan antusias dengan aktivitas yang dilakukan, sedangkan motivasi ekstrinsik berupa hukuman atau hadiah ekstrinsik yang berfungsi sebagai katalis bagi seseorang untuk melakukannya. mengambil resiko. Akibatnya, motivasi ekstrinsik menyebabkan konsekuensi mengalir ke dalam konteks motivasi intrinsik.

Berdasarkan informasi yang kami peroleh dari Pegawai Negeri Sipil di Kawasan Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang, skor besaran motivasi kerja mencapai 33,6 di bawah standar yang dipersyaratkan. Khususnya pada indikator Fisiologi. Satu-satunya faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi individu adalah ketika mereka menerima penghargaan dan hukuman dari Pegawai.

Bagi kelompok atau organisasi, pentingnya Sistem Pemberian Imbalan adalah yang terpenting dalam situasi ini. untuk mendorong dan memotivasi karyawan yang berkualitas untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mendapatkan reward akan membuat penerima merasa dihargai oleh organisasi dan yakin bahwa perusahaan atau organisasi tersebut bersungguh-sungguh dalam menjalankan karir pengembangannya. Penghargaan dapat berupa dua jenis yang berbeda: penghargaan intrinsik, yang dapat mencakup perasaan puas atau ketakutan penerima terhadap diri mereka sendiri sebagai hasil dari menyelesaikan tugas yang sangat menantang bagi mereka, dan penghargaan ekstrinsik, yang biasanya mencakup kompensasi jangka panjang, kompensasi jangka pendek, dan manfaat lainnya.

Mendorong pegawai yang berkualitas untuk mencapai hasil yang lebih baik. Mendapatkan reward akan membuat penerima merasa dihargai oleh organisasi dan yakin bahwa perusahaan atau organisasi tersebut bersungguh-sungguh dalam menjalankan karir pengembangannya. Penghargaan dapat berupa dua jenis yang berbeda: penghargaan intrinsik, yang dapat mencakup perasaan puas atau ketakutan penerima terhadap diri mereka sendiri sebagai hasil dari menyelesaikan tugas yang sangat menantang bagi mereka, dan penghargaan ekstrinsik, yang biasanya mencakup kompensasi jangka panjang, kompensasi jangka pendek, dan manfaat lainnya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai, untuk mengetahui secara simultan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai. Peneliti juga melakukan observasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 responden pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-

Panimbang.

Gambar 1.1
Variabel Motivasi Kerja 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

Keterangan: n=10 Pegawai , skala 1 s.d 5, skor tertinggi ($5 \times 10 = 50$), dan skor terendah ($1 \times 10 = 10$), sehingga standar skor ($50/2 + 10 = 35$) Zikmud et.al.2010.

Berdasarkan pada gambar 1.1 menunjukkan motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang saat ini sedang dalam kondisi yang rendah yaitu mencapai 33.6, dibawah standar skor yang telah di tentukan yaitu 35 terutama pada indikator Kebutuhan fisiologis yang memiliki skor 32. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis di perusahaan masih kurang baik.

Gambar 1.2
Variabel Reward Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

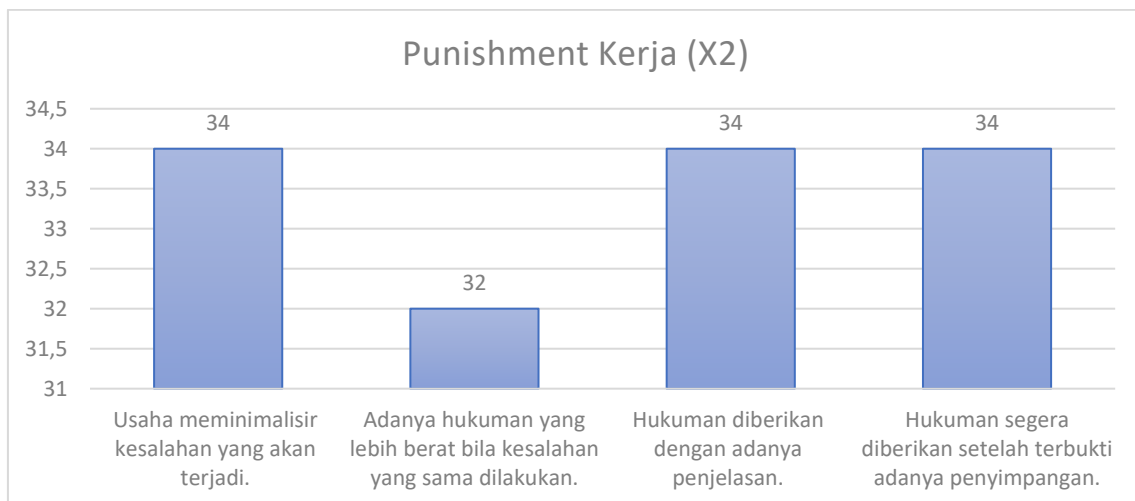


Sumber data: hasil pengolahan data Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang

Keterangan: n=10 Pegawai , skala 1 s.d 5, skor tertinggi ($5 \times 10 = 50$), dan skor terendah ($1 \times 10 = 10$), sehingga standar skor ($50/2 + 10 = 35$) Zikmud et.al.2010.

Berdasarkan pada gambar 1.2 menunjukkan *Reward* kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang pada saat ini mencapai 33.4, dibawah standar skor yang telah di tentukan yaitu 35 terutama pada indikator tingkat bonus yang di terima pegawai yang memiliki skor 30. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat bonus sebagai *reward* kerja di instansi masih kurang baik.

Gambar 1.3
Variabel *Punishment* Kerja 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

Keterangan: n=10 Pegawai , skala 1 s.d 5, skor tertinggi ($5 \times 10 = 50$), dan skor terendah ($1 \times 10 = 10$), sehingga standar skor ($50/2 + 10 = 35$) Zikmud et.al.2010.

Berdasarkan pada gambar 1.3 menunjukkan *punishment* kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang pada saat ini mencapai 33.5, dibawah standar skor yang telah di tentukan yaitu 35 terutama pada indikator adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama di lakukan oleh Pegawai yang memiliki skor 32. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama di lakukan oleh pegawai ini masih kurang baik.

Menurut penelitian Haixin Liu & Guiquan Li (2017), Muhamet Kelmendi (2017), Rosa Hendijani & Piers Steel (2020), Hyeon-Seung Leea, Seon-Kyeong Janga, Ga-Young Leea, Seon-Cheol Parkb, Alice Medaliac, and Kee-Hong Choia (2017), Junita Shariza Mohd Nasir (2020), Vera Akafo & Peter Agyekum Boateng (2015), Hayat, Sumartono, Choirul Saleh & Ratih Nur Pratiwi (2020), dan Tilahun Lakew &

Alebel Woretaw (2020), *Reward* mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan

terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian dari (Siti Nur Aisyah Mohd Noor & Nadzirah Zainordin, 2018), *Reward* dinyatakan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, karena perusahaan lebih mementingkan keamanan pekerjaan dari pada penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

Sedangkan Menurut Muhammad Saqib Khan & Siraj-ud-Din (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hukuman/*Punishment* mempunyai hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan dengan Motivasi kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Reward* (X_1) terhadap motivasi kerja Pegawai (Y) pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang?
2. Apakah ada pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap motivasi kerja Pegawai (Y) pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang?
3. Apakah ada pengaruh *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap motivasi kerja Pegawai (Y) pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang?

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Reward* terhadap motivasi kerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Punishment* terhadap motivasi kerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi dalam kata latin *movere* yang menyebabkan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, kata "motivasi" sering digunakan untuk merujuk pada motif yang merupakan penciptaan motif, penjabaran motif, keadaan yang menghasilkan motif, atau rangkaian keadaan yang menghasilkan motif. Motivasi berarti memberikan motif secara harfiah. Setiap orang yang melakukan aktivitas tertentu seringkali memiliki motif tertentu. Setiap orang akan melaksanakan tugasnya tanpa penundaan, kecuali ada keadaan atau tujuan khusus yang mungkin menghalangi mereka untuk melakukannya. Motivasi yang mendasari seseorang adalah keyakinan bahwa keberadaan mereka akan menghasilkan degradasi material dan mungkin kebanggaan dan kehormatan bagi diri mereka sendiri.

Imbalan berupa uang, hadits, dan upah. *Reward* adalah jenis reward yang dapat menghasilkan kepuasan atau meningkatkan kemungkinan terjadinya perbuatan tertentu, menurut buku teks psikologi yang komprehensif. *Reward* adalah pemberian, hadiah,

pembayaran, atau insentif lain yang dimaksudkan untuk membuat seseorang merasa lebih bahagia sehingga dapat meningkatkan atau meningkatkan pekerjaannya saat ini.

Hukuman (Punishment) adalah konsekuensi yang tidak terlalu menyenangkan yang diberikan sebagai tanggapan atas pelanggaran tertentu yang telah dilakukan. Hukuman (hukuman) hanya boleh digunakan setelah penyelidikan menyeluruh dan obyektif terhadap semua faktor yang berkaitan dengan situasi saat ini. Jika digunakan secara efektif, hukuman dapat mengurangi bahaya dalam suatu organisasi. Hukuman bisa berupa peringatan, hukuman penjara, atau bahkan pemutusan hubungan kerja pekerja.

Hipotesis pertama diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 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. Selain itu harus ditumbuhkan rasa saling memiliki antar pegawai agar Pegawai merasa memiliki kedekatan emosional terhadap sesama pekerja dan perusahaan maka dari itu Pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab dan rela berkorban demi totalitas pekerjaannya dan keberlangsungan perusahaan kedepan. Sehingga perusahaan merasa memiliki pegawai sehingga mau memberi sesuatu agar pegawai tersebut lebih giat dalam bekerja untuk perkembangan perusahaan.

Hipotesis kedua : Diduga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 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 motivasi dalam hubungan antara hukuman/punishment dan komitmen afektif. *Punishment* bertujuan agar para pegawai tersebut memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk menghilangkan perbuatan yang telah diperbuat dan menumbuhkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan.

Hipotesis ketiga :Diduga *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 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* 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 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.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan (need) berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik (Robins S, 2015:72). *Reward* yang diberikan kepada Pegawai akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *Reward* yang diberikan kepada Pegawai akan memotivasi Pegawai untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Sedangkan *punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik Pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *Punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *Punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

Tujuan pemberian reward dan punishment adalah membuat pegawai tersebut merasa dihargai dan di hormati di dalam perusahaan serta supaya menumbuhkan kesadaran, kedisiplinan dan mendidik Pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam proses investigasi, peneliti merenungkan suatu masalah baru dengan cara mengidentifikasinya melalui hipotesis, yaitu dengan mengontraskan perenungan tersebut dengan masalah awal penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu yang digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel yang diminati. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2013:38), variabel yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan apa yang telah ditetapkan.

PEMBAHASAN

Uji Validitas adalah nilai r hitung dari variabel maksimal lebih besar dari variabel maksimal sebesar 0,278 dan tingkat signifikansi dari variabel maksimal lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, setiap pernyataan yang dibuat oleh setiap variabel adalah benar dan dapat dipercaya.

Menurut Uji Reliabilitas, koefisien Cronbach Alpha untuk setiap konstruksi individu atau variabel yang lebih dari 0,60 menunjukkan apakah variabel yang bersangkutan dapat diandalkan atau tidak dapat diandalkan. Hal ini dapat dilihat dari analisis statistik yang menunjukkan bahwa penelitian ini menemukan ambang reliabilitas untuk estimasi variabel individu sebesar 0,60.

Berdasarkan hasil analisis SPSS v.20 yang disajikan dalam tabel dengan judul “H0” dan “H1” dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dengan motivasi kerja (X1). motivasi usaha kerja (Y). Dan dalam uji t didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,946 > 1,677$) Jika ambang batas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka H0 dibalik dan pernyataan “Hal diterima” dapat diartikan “Terdapat bukti yang mendukung hipotesis bahwa X1 berpengaruh terhadap motivasi” (Y).

Berdasarkan hasil analisis SPSS 20 yang dilakukan terhadap jumlah sampel sebanyak 216.776 dengan tingkat signifikansi F kurang dari 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n-k-1 = 50-2-1 = 47$ kurang dari 3,20. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ 216,776. Oleh karena itu, berdasarkan hipotesis terdapat perbedaan yang signifikan penerapan reward (X1) dan punishment (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Selanjutnya berdasarkan hasil Koefisien Determinasi (R^2), variabel bebas dalam penelitian ini mampu mendeteksi 90,2% perubahan motivasi keratin. Sebaliknya, sisanya sebesar 9,8% diungkapkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS v.20 didapat hasil pengujian hipotesis:

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang. Dan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment (X1) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang.

Menurut hasil koefisien determinasi disimpulkan bahwa variabel pemberian reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Khan Muhammad Saqib & Siraj-ud-Din. (2019). *Impact Of Contingent Punishments On Affective Commitment: The Mediating Role Of Motivation*.
- 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.
- 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 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.
- 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*.
- 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
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta

- Sekti Arum Wibowo, Tri Bodroastuti. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- 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.
- 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 Musadieg, 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