

PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENGARUHNYA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI PT DENSO MANUFACTURING INDONESIA

Putri Apriliani¹, Nahda Qonita², Siti Karyati³

putriapriliani0990@gmail.com¹, nhdaqonita71@gmail.com², sitikaryati02@gmail.com³

Universitas Pelita Bangsa

ABSTRAK

Manajemen SDM bertujuan memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja berkualitas melalui perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas karyawan, dan sistem reward serta punishment digunakan untuk mengelola kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai sistem reward dan punishment serta pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja di PT Denso Manufacturing Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang beragam terhadap penerapan sistem reward dan punishment di perusahaan. Secara umum, sistem reward diakui memberikan motivasi yang signifikan, namun sistem punishment dinilai masih memerlukan perbaikan agar lebih adil dan transparan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sistem reward dan punishment yang efektif dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan jika dikelola dengan baik.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja Karyawan, Persepsi, PT Denso Manufacturing Indonesia.

ABSTRACT

Human resource management (HRM) aims to ensure that companies have a qualified workforce through recruitment, development, and maintenance of employees. A company's success depends on the quality of its workforce, and reward and punishment systems are used to manage performance and support the achievement of organizational goals. This study aims to understand employees' perceptions of the reward and punishment system and its impact on improving performance at PT Denso Manufacturing Indonesia. The research was conducted using a qualitative approach involving in-depth interviews and direct observation. The results show that employees have diverse perceptions regarding the implementation of the reward and punishment system in the company. In general, the reward system is recognized as providing significant motivation, while the punishment system is perceived to require improvements to ensure greater fairness and transparency. The conclusion of this study is that an effectively managed reward and punishment system can contribute to enhancing employee performance.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance, Perception, PT Denso Manufacturing Indonesia.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam organisasi yang mencakup berbagai proses perencanaan dan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat dan berkualitas untuk mendukung pencapaian tujuannya. Proses ini melibatkan berbagai langkah strategis, mulai dari perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan misinya sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya, karena karyawan merupakan aset utama yang mendukung operasional bisnis sehari-hari. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas karyawan,

perusahaan perlu melakukan upaya-upaya yang berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas dan kompetensi mereka. Salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia adalah penerapan sistem reward dan punishment. Kedua sistem ini berfungsi sebagai alat penggerak yang efektif dalam mengelola perilaku dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Reward atau penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas prestasi, kontribusi, atau pencapaian tertentu. Reward dapat bersifat material, seperti bonus, kenaikan gaji, insentif, dan fasilitas tambahan, ataupun non-material, seperti penghargaan dalam bentuk pujian, pengakuan publik, atau promosi jabatan. Pemberian reward bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus berkinerja baik, meningkatkan rasa puas kerja, serta mendorong loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan sistem reward yang adil dan transparan, karyawan akan merasa dihargai, sehingga akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini sesuai dengan FMP Global menurutnya Reward bisa meningkatkan kesuksesan bisnis hingga 25%

Di sisi lain, punishment atau sanksi adalah tindakan korektif yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, melanggar peraturan, atau menunjukkan kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Punishment ini bisa berupa teguran lisan, peringatan tertulis, pengurangan insentif, hingga tindakan disiplin yang lebih serius seperti penurunan jabatan atau pemecatan. Tujuan utama dari penerapan punishment bukanlah untuk menghukum karyawan semata, melainkan untuk memberi pelajaran dan mendorong perbaikan perilaku di masa depan. Dengan adanya punishment, diharapkan karyawan akan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepatuhan dan loyalitas adalah dua nilai fundamental yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang mematuhi aturan organisasi akan tetap fokus pada tujuan perusahaan, tidak menyimpang dari visi dan misi yang telah ditetapkan. Sementara itu, loyalitas karyawan berperan besar dalam menjaga stabilitas perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Jika terjadi pelanggaran terhadap aturan, maka hukuman yang sesuai dan adil harus diterapkan sebagai langkah korektif, guna memastikan bahwa disiplin tetap terjaga dan aturan dihormati oleh seluruh karyawan. Dalam konteks manajemen SDM, keseimbangan antara pemberian reward dan punishment sangat penting. Reward dapat memberikan motivasi positif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara punishment berperan sebagai pengingat agar karyawan mematuhi standar dan aturan yang berlaku. Jika keduanya diterapkan dengan adil dan konsisten, sistem ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan penuh motivasi.

Menurut Weatherley (2003) dalam penelitian Sofiaty E (2021) mengatakan departemen sumber daya manusia perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap sekitar 85 persen dari nilai pasar atau kinerja perusahaan. Namun, peran departemen sumber daya manusia ini sering kali diabaikan dalam hal penerapan praktik manajemen di tingkat proses organisasi. Perusahaan saat ini menghadapi perubahan struktural dan budaya yang semakin kompleks serta tidak dapat diprediksi. Oleh karena itu, investasi yang substansial dalam teknologi dan peralatan menjadi sangat penting untuk menghadapi dinamika tersebut. Sebuah survei terhadap 54 perusahaan menunjukkan bahwa hanya 51 di antaranya yang tidak melakukan evaluasi terhadap karyawan mereka, meskipun ada upaya dari departemen sumber daya manusia untuk

melakukan pengukuran kuantitatif (Ramlall, 2003). Selain itu, penelitian terhadap 968 perusahaan menemukan bahwa kurang dari 10% perusahaan memiliki prosedur evaluasi formal yang digunakan untuk menilai kinerja departemen sumber daya manusia mereka (Brian, BeckerE, 2001). Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam praktik evaluasi SDM, yang seharusnya menjadi bagian penting dari peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia di organisasi.

PT Denso Manufacturing Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur otomotif, juga mengimplementasikan sistem reward dan punishment sebagai salah satu strategi untuk memotivasi karyawannya. Namun, efektivitas penerapan sistem ini sering kali dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan, transparansi, dan konsistensi dalam pelaksanaannya. Persepsi karyawan yang positif terhadap sistem reward dan punishment dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan persepsi yang negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, dan bahkan menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami persepsi karyawan dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem yang diterapkan agar berjalan dengan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana persepsi karyawan mengenai sistem reward dan punishment yang diterapkan di PT Denso Manufacturing Indonesia, serta mengevaluasi pengaruh sistem tersebut terhadap kinerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana reward dan punishment dapat memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas kerja mereka. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk mengoptimalkan sistem reward dan punishment guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap sistem reward dan punishment serta dampaknya terhadap kinerja mereka di PT Denso Manufacturing Indonesia. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, pandangan, dan perasaan informan secara lebih mendetail, sehingga data yang diperoleh lebih kaya dan bermakna.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara mendalam dan observasi langsung di lapangan. Wawancara mendalam dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara rinci dari para karyawan yang menjadi informan penelitian. Informan yang dipilih adalah karyawan dari berbagai divisi dan jenjang, yang memiliki pengalaman langsung terkait penerapan sistem reward dan punishment di perusahaan. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh perspektif yang beragam mengenai bagaimana karyawan memaknai sistem ini, serta bagaimana persepsi tersebut memengaruhi motivasi dan kinerja mereka sehari-hari.

Selain wawancara, observasi dilakukan sebagai metode tambahan untuk memahami kondisi nyata di lingkungan kerja dan bagaimana karyawan berinteraksi dengan sistem reward dan punishment yang diterapkan. Melalui observasi, peneliti dapat mengamati langsung dinamika kerja di lapangan, proses pemberian reward dan punishment, serta reaksi dan tanggapan karyawan terhadap kebijakan tersebut. Pengamatan ini juga membantu dalam memvalidasi data yang diperoleh melalui wawancara, serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang penerapan sistem tersebut.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yaitu

metode analisis data kualitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan tema-tema utama dari hasil wawancara dan observasi. Proses ini melibatkan beberapa tahap, mulai dari transkripsi data wawancara, membaca dan memahami data secara keseluruhan, hingga pengkodean untuk mengidentifikasi pola-pola atau tema-tema penting terkait persepsi karyawan mengenai reward dan punishment. Tema-tema ini kemudian dianalisis lebih lanjut untuk melihat dampaknya terhadap kinerja karyawan, baik dari segi motivasi, kepuasan kerja, maupun produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Terhadap Sistem Reward

Berdasarkan hasil wawancara sebagian besar karyawan PT Denso Manufacturing Indonesia mengakui bahwa sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan memberikan motivasi yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja mereka. Reward, baik dalam bentuk bonus, kenaikan gaji, maupun penghargaan non-materi seperti sertifikat penghargaan dan pengakuan publik, dipandang sebagai faktor pendorong utama yang dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Reward finansial yang diberikan secara berkala, seperti bonus kinerja, sangat diapresiasi oleh karyawan karena memberikan penghargaan langsung atas kontribusi mereka dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, penghargaan non-finansial seperti pengakuan atau promosi jabatan turut memotivasi karyawan dengan cara meningkatkan rasa kepemilikan dan penghargaan terhadap prestasi yang diraih.

Namun, meskipun sistem reward dianggap cukup efektif oleh mayoritas karyawan, masih ada beberapa kekurangan yang dirasakan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mekanisme pemberian reward belum merata, dan ada yang merasa kurang mendapat apresiasi meskipun telah bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang baik. Mereka merasa bahwa penghargaan sering kali lebih berfokus pada individu atau divisi tertentu, sementara karyawan di level lain tidak mendapatkan pengakuan yang setara. Situasi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi bagi karyawan yang merasa tidak dihargai. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Suryani (2020), bahwa ketidakadilan dalam distribusi reward dapat memengaruhi moral karyawan dan berdampak negatif pada kinerja jangka panjang. Sejalan juga dengan penelitian dari Gunawan A et al, (2023) yang menyatakan Reward berpengaruh positif, namun tidak semua signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persepsi Terhadap Sistem Punishment

Berdasarkan hasil wawancara sistem punishment yang diterapkan di PT Denso lebih dipandang oleh karyawan sebagai instrumen korektif yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan dan menjaga disiplin, daripada sebagai hukuman yang bersifat menghukum. Karyawan menyadari bahwa punishment diperlukan untuk menjaga ketertiban dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Hukuman dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, hingga tindakan disiplin yang lebih berat diterima sebagai bagian dari tanggung jawab karyawan dalam menjaga integritas dan produktivitas perusahaan.

Meskipun demikian, ada sejumlah karyawan yang menyatakan bahwa sistem punishment masih belum sepenuhnya adil dan transparan dalam penerapannya. Mereka menginginkan adanya standar yang lebih jelas dan konsisten dalam memberikan sanksi agar tidak menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Ketidakjelasan dalam penerapan punishment dapat menyebabkan karyawan merasa diperlakukan tidak adil, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap

perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian oleh Anindya (2018), yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dalam penerapan punishment sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik mereka. Seangkan menurut Gunawan A et al, (2023) menunjukkan bahwa variable punishment mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem punishment yang ada agar lebih transparan dan konsisten.

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam hal motivasi intrinsik. Karyawan yang merasa dihargai atas prestasi dan kontribusi mereka cenderung bekerja lebih keras dan berkomitmen untuk memberikan hasil yang optimal. Reward tidak hanya berfungsi sebagai penggerak motivasi eksternal, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri. Pemberian reward yang tepat dan adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Penelitian oleh Sari (2019) juga mengungkapkan bahwa pemberian reward yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Gunakawan A et al, (2023) yang menyatakan bahwa penghargaan tidak selalu mendorong disiplin kerja di antara karyawan, terutama ketika banyak dari mereka tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang ada mungkin tidak efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, terutama jika tidak disertai dengan pencapaian yang jelas dan terukur. Ketidakpuasan terhadap penghargaan yang dirasakan dapat menciptakan persepsi bahwa upaya kerja tidak dihargai secara adil, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja.

Selain itu, beberapa karyawan berpendapat bahwa pemberian tunjangan hari tua dan jaminan pensiun dapat memberikan rasa aman dan kenyamanan yang lebih besar daripada penghargaan yang bersifat insentif jangka pendek. Mereka merasa bahwa jaminan finansial di masa depan, seperti tunjangan pensiun, lebih berharga karena memberikan stabilitas dan kepastian dalam kehidupan setelah masa kerja. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memikirkan kesejahteraan mereka di masa depan, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan pandangan ini dalam merancang sistem manajemen sumber daya manusia. Dengan menyediakan tunjangan hari tua dan jaminan pensiun yang memadai, perusahaan tidak hanya menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Jika karyawan merasa dihargai dan memiliki keamanan finansial, mereka lebih mungkin untuk meningkatkan disiplin dan kinerja dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan menyesuaikan sistem penghargaan dan tunjangan yang diterapkan agar dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan. Menciptakan keseimbangan antara penghargaan jangka pendek dan jaminan jangka panjang dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sebaliknya, punishment lebih berperan dalam mengendalikan perilaku yang tidak diinginkan, seperti pelanggaran aturan dan ketidakseimbangan kerja. Namun, dampak punishment terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan kurang signifikan dibandingkan dengan reward. Punishment cenderung lebih efektif dalam mencegah perilaku negatif atau indisipliner, tetapi tidak memiliki dampak langsung dalam

mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh sifat punishment yang lebih bersifat korektif, yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku yang salah, bukan untuk mendorong peningkatan prestasi.

Kombinasi antara reward yang kuat dan punishment yang adil dianggap oleh sebagian besar karyawan sebagai pendekatan yang ideal dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan disiplin. Reward yang diterapkan secara konsisten dapat memacu motivasi dan kinerja, sementara punishment yang adil dan proporsional membantu menjaga kepatuhan dan disiplin kerja. Dengan penerapan sistem reward dan punishment yang seimbang, PT Denso Manufacturing Indonesia dapat menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Seperti yang di katakana oleh putri aprliani Sistem reward lebih mendorong kolaborasi karena anggota tim cenderung bekerja sama untuk mencapai target bersama. Namun, punishment bisa menghambat jika diterapkan secara tidak konsisten, karena dapat menimbulkan ketegangan di antara rekan kerja.

Dalam literatur, konsep ini juga didukung oleh penelitian Ramadhani (2020) yang menyatakan bahwa kombinasi sistem reward dan punishment yang diterapkan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ketika reward diberikan sebagai bentuk apresiasi yang adil dan punishment diterapkan secara proporsional, maka karyawan akan termotivasi untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi dan menjaga perilaku mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Menurut beberapa karyawan menyatakan bahwa "Saya sangat mendukung usulan agar sistem reward di perusahaan lebih transparan, dengan kriteria yang jelas dan terukur. Transparansi ini akan memberikan kejelasan bagi setiap karyawan tentang bagaimana kontribusi mereka dihargai, serta membantu memastikan bahwa reward diberikan secara adil dan sesuai dengan upaya yang telah dilakukan. Ketika karyawan tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka untuk mendapatkan penghargaan, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, sistem punishment juga perlu disertai dengan kesempatan untuk perbaikan. Alih-alih hanya fokus pada hukuman, perusahaan bisa memberikan pelatihan atau pendampingan kepada karyawan yang melanggar aturan, sehingga mereka dapat belajar dari kesalahan dan memperbaiki performa mereka. Pendekatan ini tidak hanya membantu mencegah pelanggaran yang berulang, tetapi juga menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk mendukung pengembangan karyawan, bahkan dalam situasi di mana mereka mungkin melakukan kesalahan. Saya juga berharap agar perusahaan lebih sering memberikan penghargaan non-material, seperti pengakuan publik atau apresiasi informal. Penghargaan semacam ini, meskipun tidak berupa insentif finansial, terbukti sangat efektif dalam meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan. Pengakuan publik di depan rekan-rekan kerja, atau apresiasi informal dari atasan, dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap rasa percaya diri dan kebanggaan karyawan atas pekerjaan mereka. Hal ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai tidak hanya melalui materi, tetapi juga melalui pengakuan atas dedikasi mereka".

Jadi, konsep punishment dan reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Denso Manufacturing Indonesia. Sistem reward yang transparan, dengan kriteria yang jelas dan terukur, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena mereka merasa dihargai sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan. Penghargaan yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-material seperti pengakuan, tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga membangun loyalitas karyawan terhadap Perusahaan. Di sisi lain, punishment yang diterapkan dengan

pendekatan yang adil dan disertai kesempatan untuk perbaikan juga berperan penting dalam menjaga disiplin kerja. Hukuman yang diberikan harus berfungsi sebagai alat korektif, di mana karyawan tidak hanya dihukum, tetapi juga diberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan mereka melalui pelatihan atau pendampingan. Pendekatan ini dapat membantu mencegah kesalahan serupa di masa depan dan menjaga kinerja perusahaan tetap optimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari jurnal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem reward dan punishment yang adil serta konsisten di PT Denso Manufacturing Indonesia berpotensi mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif ini efektif dalam menggali persepsi karyawan tentang dampak sistem tersebut terhadap motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, peran departemen sumber daya manusia sangat krusial dalam membangun lingkungan kerja yang produktif serta transparan. Oleh karena itu, investasi dalam praktik manajemen yang baik dan evaluasi kinerja yang teratur menjadi faktor kunci untuk menghadapi tantangan struktural dan budaya yang kompleks dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2017). *Reward Management: A Handbook Of Remuneration Strategy And Practice*. London: Kogan Page.
- Anindya, A. (2018). Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 122-133.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definitions And New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, A, Sopandi, E, Salsabila, M, Pangestu, M, I, Assifa, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No. 1
- Hartomo, N, K., Luturlean, B, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *IMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1, 2020
- Ikhfa, L, Gunawan, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*. Vol 3 No. 4
- Krisdianto, B, Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata. *JIMMU Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2. No. 2
- Ramadhani, M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 145-158.
- Robbins, S.P. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Sari, N. (2019). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 30-45.
- Suryani, D. (2020). Distribusi Reward Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(2), 95-108.
- Yahya, Yani, D, A. (2023) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* Issn: 2622-0415.