

Reward dan Punishment Dalam Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

¹Muhammad Arif, ²Siti Mujiatun

¹²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia
¹muhammadarif07062@gmail.com, ²sitimujiatun@umsu.ac.id

ABSTRACT

The purpose of the research studied was to test and determine the effect of reward and punishment simultaneously on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit. This research method uses quantitative research, with data collection techniques in the form of questionnaires, which will be distributed to 30 respondents. In analyzing the data, the researcher used multiple regression data analysis with several steps of data validity test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. In the simultaneous test (*F* test), it is known that *F*-count (2.005) > *F*-table (3.35) and sig-*p* (0.000) < 0.05, meaning that the Reward and Punishment variables simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit.

Keywords: Reward, Punishment, Performance

1. PENDAHULUAN

Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang meliputi peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* (penghargaan) pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena penerapan sistem *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan semangat karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. (Biatu Rosyidah, 2018)

Dari hasil pengamatan di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah, pada saat pagi hari pimpinan selalu memberikan arahan serta semangat pagi kepada karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah berupa *brifing* sebelum memulai pekerjaan. Akan tetapi masih adanya yang melanggar kedisiplinan seperti kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu sehingga kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik. Hal ini terbukti dari hasil pra-penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap beberapa karyawan, dimana 75% karyawan

mengalami penurunan motivasi dalam peningkatan kinerja apabila target perusahaan tidak dapat tercapai akibatnya sangat berpengaruh dalam pemberian *reward*. Menurut survei, 50% karyawan pernah melanggar kedisiplinan yaitu hadir tidak tepat waktu. Terdapat 65% karyawan mengatakan perusahaan terkesan tidak konsisten dalam penerapan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. Berikut adalah rangkuman jawaban responden pra-penelitian

Tabel 1
Rangkuman Jawaban Kuesioner Pra-penelitian

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apabila target perusahaan tidak dapat tercapai dan sangat berpengaruh dalam pemberian <i>reward</i> , apakah menurunkan motivasi anda dalam meningkatkan kinerja?	15 (75.0%)	5 (25.0%)
2.	Apakah anda pernah melanggar kedisiplinan yaitu hadir tidak tepat waktu?	10 (50.0%)	10 (50.0%)
3.	Apakah perusahaan tidak konsisten dalam penerapan <i>punishment</i> terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan waktu?	13 (65.0%)	7 (35.0%)
	Jumlah	20 (100.0%)	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Untuk memperkuat permasalahan sebagai dasar melakukan analisis pembahasan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penerapan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?
2. Apakah penerapan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?
3. Apakah penerapan *reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui “ *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah*”.

2. TELAAH TEORITIS

2.1. REWARD

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan tepat dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. (Sugihen, 2017). *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. (Wirawan, 2018) *Reward* atau penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang diharapkan akan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja. (Isu & Kunci, n.d.) *Reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk penilaian kepada suatu pencapaian tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. Hadiah (*Reward*) akan memacu semangat mereka untuk belajar lebih giat lagi. (Fakultas & Islam, 2016).

2.2. PUNISHMENT

Punishment dalam bahasa Indonesia adalah hukuman, sanksi dan dilakukan kepada orang yang melanggar Undang-Undang dan sebagainya. *Punishment* merupakan suatu akibat yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah diperbuat. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara tepat dapat merubah perilaku dalam organisasi,

dengan kata lain *punishment* alangkah baiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang teliti dari semua aspek yang berhubungan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. (Biaturo Rosyidah, 2018). Pengertian *punishment* adalah merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. (Susana et al., 2017)

Jadi, *reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

2.3. KINERJA

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu pada bidang pekerjaan yang tertentu. Pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. (Asma & Syahputri, 2021).

Kinerja yang tinggi dikaitkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dikaitkan dengan kinerja yang rendah. (Andayani & Tirtayasa, 2019). Kinerja atau *performance* merupakan konsep mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diterapkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (June, 2018).

Peneliti akan membahas *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_1). *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_2). *Reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja (H_3). *Reward* dan *punishment* merupakan hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Oleh

karena itu, semakin baik penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Menurut Rizki Ayu Pramesti, dengan judul penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang disajikan untuk menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* memiliki nilai F hitung = 13.478 dengan sig = 0,000 hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. (Pramesti et al., 2019). Berdasarkan teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat dalam kerangka berpikir, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

Ha : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ho : *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 2:

Ha : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ho : *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3:

Ha : *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ho : *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Variabel yang akan diteliti ada 3, yaitu yang pertama merupakan variabel bebas (X) yaitu *reward* dan *punishment* sedangkan variabel yang kedua merupakan variabel terikat (Y) kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan aktif di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang berjumlah 104 orang. Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang

berjumlah 30 responden. Ada beberapa uji yang dilakukan di penelitian ini yaitu dengan Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, Uji Determinasi R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. UJI VALIDITAS DATA

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu korelasi. Sebuah angket atau kuisioner bisa dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, jika nilai r hitung $<$ r tabel maka angket atau kuisioner dinyatakan tidak valid. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji validitas dari variabel *reward* (X_1) :

Tabel 2
Uji Validitas Variabel *Reward* (X_1)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,674	0,361	Valid
2	0,880	0,361	Valid
3	0,841	0,361	Valid
4	0,777	0,361	Valid
5	0,758	0,361	Valid
6	0,889	0,361	Valid
7	0,861	0,361	Valid
8	0,829	0,361	Valid
9	0,674	0,361	Valid
10	0,608	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Tabel 3
Uji Validitas Variabel *Punishment* (X_2)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,514	0,361	Valid
2	0,722	0,361	Valid

3	0,624	0,361	Valid
4	0,775	0,361	Valid
5	0,547	0,361	Valid
6	0,620	0,361	Valid
7	0,501	0,361	Valid
8	0,635	0,361	Valid
9	0,715	0,361	Valid
10	0,661	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,871	0,361	Valid
2	0,539	0,361	Valid
3	0,876	0,361	Valid
4	0,799	0,361	Valid
5	0,606	0,361	Valid
6	0,377	0,361	Valid
7	0,871	0,361	Valid
8	0,503	0,361	Valid
9	0,876	0,361	Valid
10	0,678	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Pada tabel 2,3,4 hasilnya dapat dikatakan valid secara keseluruhan yang bersumber pada tiga puluh pernyataan di atas yang menggunakan tiga variabel.

4.2. UJI RELIABILITAS

Tabel 5

Uji Reliabilitas Variabel *Reward* (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Reward* (X_1) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,928. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel *Reward* pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

Tabel 6

Uji Reliabilitas Variabel *Punishment* (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Punishment* (X_2) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,835. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel *Punishment* pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

Tabel 7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa variabel

Kinerja (Y) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,846. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel Kinerja pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

4.3. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 8
Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000
	REWARD	.036	.134	.061	.268	.791
	PUNISHMENT	.008	.161	.011	.048	.962

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan hasil dari tabel 8 diatas, maka dapat peneliti kembangkan menjadi sebuah model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 43.276 + (0,036 X_1) + (0,008 X_2)$$

$$Y = 43.276 + 0,036 (Reward) + 0,008 (Punishment)$$

Dari keterangan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 43.276 mengatakan bahwa variabel *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) dalam keadaan tetap (konstan), maka nilai Y (Kinerja) sebesar 43.276.
2. Koefisien regresi *reward* (X_1), sebesar 0,036 yang artinya jika *reward* mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,036 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Koefisien regresi *punishment* (X_2), sebesar 0,008 artinya bahwa setiap kenaikan *punishment* sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami

kenaikan 0,008 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.4. UJI HIPOTESIS

Tabel 9
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000
	REWARD	.036	.134	.061	.268	.791
	PUNISHMENT	.008	.161	.011	.048	.962

Sumber : SPSS 25

a) Variabel X_1 (*Reward*)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai sig untuk *Reward* adalah sebesar $0,791 > 0,05$ maka dari kesimpulan tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Variabel X_2 (*Punishment*)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai sig untuk *Punishment* adalah sebesar $0,962 > 0,05$ maka dari kesimpulan tersebut H_0 ditolak H_2 diterima artinya *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.820	2	8.910	2.005	.000 ^b
	Residual	119.972	27	4.443		
	Total	137.792	29			

Sumber : SPSS 25

Dari tabel 10 memperlihatkan bahwa nilai F-hitung = 2.005 dan nilai signifikansi (p-value) = 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel = 3.35

(untuk $N = 30$ atau $df=27$), dapat diketahui bahwa F -hitung (2.005) $>$ F -tabel (3.35) dan sig-p (0.000) $<$ 0.05 , artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.129	.065	2.10794

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan dari hasil tabel 11 diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,129. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel *Reward* (X_1) dan variabel *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 12,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah sebesar 12,9% sedangkan sisanya 87,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat saya simpulkan sebagai berikut :

1. *Reward* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji parsial (Uji-T) diperoleh nilai t hitung 0,268 dengan taraf signifikan 0,791. Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar dari pada 0,05 dimana hal ini mengindikasikan bahwa dari hasil kesimpulan tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.
2. *Punishment* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung

0,048 dengan taraf signifikan 0,962. Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar dari pada 0,05 dimana hal ini mengindikasikan bahwa dari hasil kesimpulan tersebut H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.

3. *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Hal ini terbukti Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji simultan (uji F), nilai F-hitung = 2.005 dan nilai signifikansi (p-value) =0.000. Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel = 3.35 (untuk $N = 30$ atau $df=27$), dapat diketahui bahwa F-hitung (2.005) > F-tabel (3.35) dan sig-p (0.000) < 0.05, artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap*. 2(1), 45–54.
- Asma, N., & Syahputri, L. (2021). Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT . Bank Sumut KCP Syariah Kisaran. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 1(4), 1–12.
<http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimpai>
- Biatur Rosyidah. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Ponorogo: Fakultas Syariah IAIN.
- Fakultas, D., & Islam, A. (2016). *No Title*. 8(2), 47–51.
- Isu, A., & Kunci, K. (n.d.). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI SKEMA HASIL*.
- June, P. (2018). *Intiqad: jurnal agama dan pendidikan islam*. 9950(June).
- Pramesti, R. A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., Studi, P., Bisnis, A., Sam, U., & Manado, R. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. 9(1), 57–63.
- Sugihen. (2017). Skripsi pengaruh. *Skripsi*, 1–10.
- Susana, R., Meyrina, A., & Penelitian, B. (2017). *PELAKSANAAN REWARD D AN*

PUNISHMENT T ERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM (The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights) Abstrak. 139–157.

Wirawan, A. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA. 2(2).*