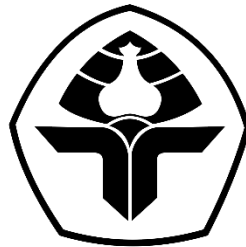


**EVALUASI PENERAPAN KEBIJAKAN *REWARD* DAN
PUNISHMENT DALAM MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
PT MADHAVA KREASI INDONESIA**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan Oleh:
MUHAMMAD YOGA WICITRA
NIM 2115744015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

**EVALUASI PENERAPAN KEBIJAKAN *REWARD* DAN
PUNISHMENT DALAM MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
PT MADHAVA KREASI INDONESIA**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan Oleh:
MUHAMMAD YOGA WICITRA
NIM 2115744015**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Madhava Kreasi Indonesia dan bertujuan untuk mengevaluasi sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang berlaku di sebuah perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan analisis datanya dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* ditentukan berdasarkan hasil kerja, proses, serta perilaku karyawan, sedangkan *punishment* diberikan apabila terjadi pelanggaran terhadap SOP yang berlaku. Bentuk *reward* yang ada terbagi menjadi *reward* rutin seperti gaji, BPJS Kesehatan, dan THR, serta *reward* insidental seperti hadiah atau sertifikat dalam acara *internal* perusahaan. Sementara itu *punishment* yang diterapkan meliputi teguran lisan, surat peringatan (SP), pemotongan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Evaluasi terhadap *reward* menunjukkan bahwa sistem yang ada belum mampu memotivasi karyawan secara optimal, karena *reward* yang berlaku saat ini dianggap sebagai hak dasar yang seharusnya memang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, tidak adanya BPJS Tenaga Kerja dan insentif tambahan seperti bonus turut memperkuat pandangan tersebut. Di sisi lain, sistem *punishment* juga dinilai belum efektif dalam menciptakan kedisiplinan, mengingat masih sering terjadi pelanggaran aturan tanpa konsekuensi yang memberikan efek jera. Oleh karena itu, dibutuhkan peninjauan dan perbaikan terhadap kebijakan *reward* dan *punishment* agar mampu mendorong kinerja dan kedisiplinan karyawan secara lebih optimal.

Kata kunci: PT Madhava Kreasi Indonesia, evaluasi, *reward*, *punishment*, kinerja karyawan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study was conducted at PT Madhava Kreasi Indonesia and aims to evaluate the reward and punishment system implemented within the company. The research uses a qualitative descriptive method, with data analysis carried out using the Miles and Huberman model. The findings indicate that rewards are given based on work results, processes, and employee behavior, while punishments are imposed in cases of violations of the applicable Standard Operating Procedures (SOPs). The types of rewards are categorized into routine rewards-such as salary, BPJS Health insurance, and religious holiday allowance (THR)-and incidental rewards, including gifts or certificates awarded during internal company events. On the other hand, the punishments applied include verbal warnings, written warnings (SP), salary deductions, and termination of employment (PHK). The evaluation of the reward system shows that the current approach has not been effective in optimally motivating employees, as the rewards provided are perceived merely as basic rights that companies are expected to fulfill. The absence of employment social security (BPJS Ketenagakerjaan) and additional incentives such as bonuses further reinforces this perception. Meanwhile, the punishment system is also considered ineffective in promoting discipline, as rule violations still occur frequently without consequences that deter future misconduct. Therefore, a review and improvement of the reward and punishment policies are necessary to better support employee performance and discipline.

Keywords: PT Madhava Kreasi Indonesia, evaluation, reward, punishment, employee performance

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

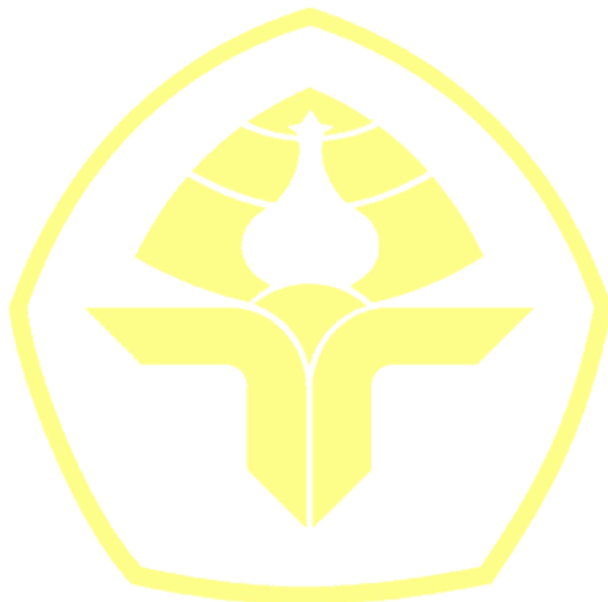
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Telaah Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	8

2.1.2	Fungsi-fungsi MSDM.....	10
2.1.3	Motivasi Kerja.....	12
2.1.4	Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	13
2.1.5	Tujuan Motivasi Kerja.....	15
2.1.6	Hal-hal yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi.....	16
2.1.7	Reward Kerja.....	18
2.1.8	Indikator Reward Kerja.....	19
2.1.9	Faktor Reward Kerja.....	19
2.1.10	Punishment Kerja.....	20
2.2	Penelitian Terdahulu.....	22
2.3	Kerangka Konseptual.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Tempat Penelitian.....	37
3.2	Objek Penelitian.....	37
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.3.1	Data Primer.....	38
3.3.2	Data Sekunder.....	38
3.3.3	Data Kualitatif.....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4.1	Wawancara Mendalam.....	39
3.4.2	Observasi.....	40
3.4.3	Dokumentasi.....	40
3.5	Metode Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah dan Lokasi Perusahaan	45
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	46
4.1.3 Unit Bisnis.....	46
4.1.4 Struktur Organisasi	50
4.2 Hasil Analisis dan Penelitian.....	60
4.2.1 Kepentingan Pengadaan Motivasi Kerja Bagi Karyawan PT Madhava Kreasi Indonesia.....	61
4.2.2 Faktor Penentu dan Alur Pemberian Reward dan Punishment Kepada Karyawan PT Madhava Kreasi Indonesia.....	62
4.2.3 Bentuk Reward dan Punishment Kepada Karyawan PT Madhava Kreasi Indonesia.....	66
4.2.4 Evaluasi Reward Kepada Karyawan PT Madhava Kreasi Indonesia	71
4.2.5 Evaluasi Punishment Kepada Karyawan PT Madhava Kreasi Indonesia	73
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	75
4.3.1 Implikasi Teoritis	75
4.3.2 Implikasi Praktis	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Simpulan	80
5.2 Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA..... lxxxiii

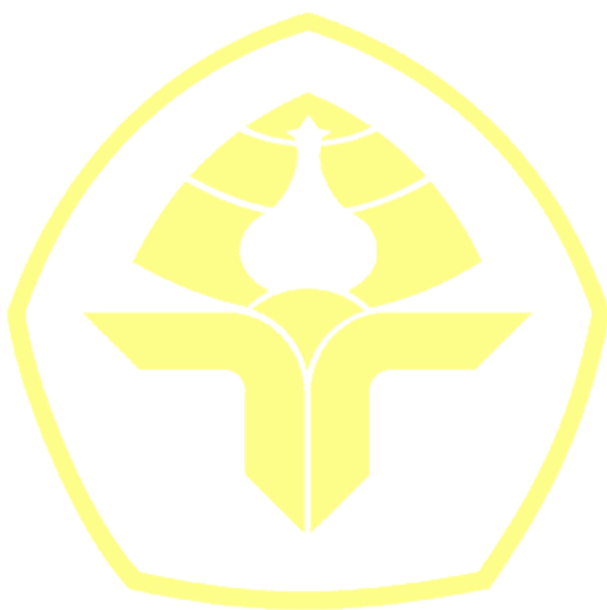
LAMPIRAN..... lxxxvi



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di Setiap Departemen PT Madhava Kreasi Indonesia	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	34
Gambar 3.1 Siklus Analisis Data	42
Gambar 4.1 Logo PT Madhava Kreasi Indonesia.....	46
Gambar 4.2 Logo Madhava Asia	47
Gambar 4.3 Logo Stay in Bali	48
Gambar 4.4 Logo Madhava Visual Art.....	49
Gambar 4.5 Logo Mentory.....	49
Gambar 4.6 Struktur Organisasi PT Madhava Kreasi Indonesia	51

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Form Bimbingan

Lampiran 2. Daftar Transkrip Wawancara

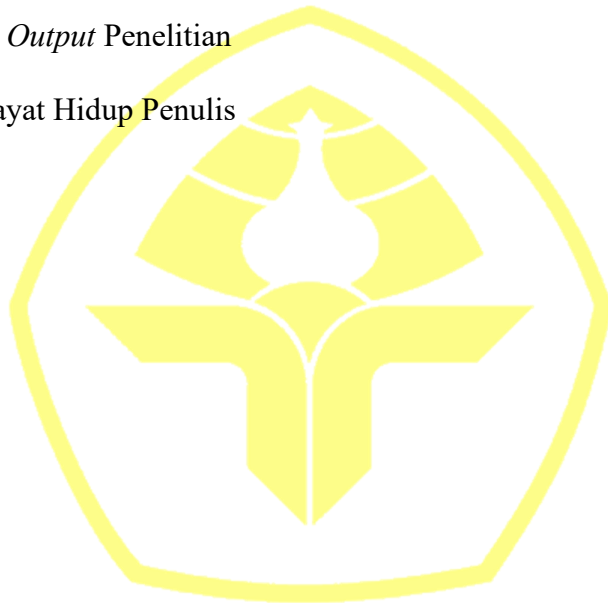
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 4. Struktur Organisasi

Lampiran 5. Jumlah Pelanggaran Karyawan Madhava Januari 2024-Januari 2025

Lampiran 6 Hasil *Output* Penelitian

Lampiran 7. Riwayat Hidup Penulis



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan memegang peran utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Apabila pengelolaan ini tidak dilakukan secara optimal, maka dapat menimbulkan kerugian di masa mendatang serta menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sejak awal. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, organisasi wajib memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusianya. Sebab, peran serta fungsi sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya lain. Tidak peduli seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan atau sebesar apa pun anggaran yang dialokasikan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, semuanya tidak akan memberikan hasil yang berarti. (Anasofa, 2023).

Dalam bekerja, seorang karyawan memerlukan dukungan motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan internal dalam individu yang berperan sebagai penggerak untuk bertindak. Dorongan ini dapat tumbuh secara alami atau dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, baik yang bersifat fisik (materi) maupun nonfisik (non-materi), yang pada akhirnya dapat berdampak pada

performa kerja, baik secara positif maupun negatif. bergantung pada keadaan yang dihadapi. Setiap individu dalam lingkungan kerja memiliki tingkat motivasi yang beragam, yang dipengaruhi oleh faktor seperti latar belakang pendidikan serta kondisi ekonomi mereka. Motivasi kerja diperlukan agar karyawan terdorong untuk bisa memaksimalkan pekerjaan yang dilakukannya (Siahaan, *et al* 2021) Peran dan fungsi motivasi bisa memacu semangat kerja karyawan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*.

Reward and punishment merupakan 2 unsur yang memiliki peran penting untuk kemajuan dan kemunduran sebuah perusahaan. *Reward* adalah bentuk apresiasi terhadap karyawan yang telah melakukan etos kerja dan kebaikan yang terus meningkat. Menurut Dymastara, (2020) *reward* terbagi ke dalam dua kategori, yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik mencakup gaji, tunjangan, bonus, apresiasi dari atasan, serta peluang promosi. Sementara itu, penghargaan intrinsik meliputi kepuasan dalam menyelesaikan tugas, pencapaian pribadi, dan tingkat otonomi dalam bekerja.

Punishment menggambarkan sebuah peringatan sampai hukuman kepada karyawan yang bertolak belakang dengan etos kerja yang baik. *Punishment* diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja tidak profesional, bersikap malas, sering absen tanpa alasan yang jelas dan dapat dibuktikan, tidak memiliki tanggung jawab, bersikap tidak jujur, melanggar disiplin kerja, atau bahkan terlibat dalam tindakan yang melanggar hukum. Penerapan sanksi dilakukan setelah melalui proses investigasi yang menyeluruh, disertai

dengan bukti yang valid dan dapat dipertanggung-jawabkan. (Liljeholm, 2022) menegaskan bahwa penerapan *punishment* perlu disertai dengan mekanisme evaluasi yang objektif, guna memastikan bahwa karyawan yang menerima sanksi tidak merasa dirugikan atau diperlakukan secara tidak adil. *Punishment* diberikan dari yang paling ringan seperti teguran atau peringatan lisan, peringatan tertulis. Sedangkan *punishment* yang berat sampai dengan bentuk pemecatan terhadap karyawan.

PT Madhava Kreasi Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pemasaran *property*, pengalaman perjalanan, multimedia, serta pelatihan dan pengembangan dibidang perhotelan. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Ida Bagus Putu Agus Garlika, S.ST.Par., MM., CPOD., CDMP. sejak 1 Januari 2020. Kantor PT Madhava Kreasi Indonesia terletak di Jalan Tukad Badung VII No. 9, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80234. Hingga tahun 2025, PT Madhava Kreasi Indonesia telah berhasil mengembangkan beberapa bidang usaha, diantaranya yaitu *Stay in Bali*, *Madhava Visual Art*, *Mentory*, dan *Madhava Asia*.

Stay in Bali merupakan jasa *travel experiences*. Melalui bagian bisnis ini, Madhava menawarkan layanan *package tour* di Bali. Sedangkan *Madhava Visual Art* merupakan bagian bisnis Madhava yang bergerak dibidang pelayanan *branding* dan *digital marketing*. Kemudian *Mentory* merupakan anak bisnis yang menawarkan pemberian pelatihan dan pengembangan ilmu dibidang *sales*, *marketing*, bisnis, dan kewirausahaan. Kemudian terakhir adalah *Madhava Asia* yang merupakan anak bisnis utama dan dijalankan

dengan tujuan untuk melakukan pengelolaan dan pemasaran *property* melalui *e-commerce*.

PT Madhava Kreasi Indonesia yang bisa dikatakan sebagai sebuah *start up*, hingga saat ini beroperasi dibantu dengan 34 karyawan tetap yang didominasi oleh usia 22-30 tahun dengan detail jumlah karyawan disetiap departemennya sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di Setiap Departemen PT Madhava Kreasi Indonesia

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>CVO</i>	1
2	<i>Human Capital</i>	5
3	<i>Marketing</i>	11
5	<i>Sales</i>	4
6	<i>Commercial</i>	9
7	<i>Accounting</i>	4
	Total Karyawan	34 orang

Sumber: PT Madhava Kreasi Indonesia, 2025.

Menurut manager HC PT Madhava Kreasi Indonesia, di tengah proses operasionalnya para karyawan yang didominasi oleh anak muda ini masih sering melakukan pelanggaran kerja seperti keterlambatan jam kedatangan kerja, tidak melakukan absensi, tidak hadir tanpa keterangan, dan pergi disaat jam kerja secara bebas. Hal ini dinilai dapat terjadi karena *reward* dan *punishment* yang sudah berlaku tidak memberikan efek jera kepada para karyawan yang berperilaku kurang baik, begitu juga sebaliknya untuk *reward* yang diberikan dirasa kurang dapat mengapresiasi tingkat kinerja seluruh karyawan itu sendiri. Adanya permasalahan ini memperlihatkan bahwa

reward dan *punishment* yang sudah berlaku perlu dievaluasi untuk dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan.

Adanya permasalahan di atas, pentingnya peran *reward* dan *punishment* untuk mendukung kinerja para karyawan, serta belum pernah dilakukannya evaluasi menyeluruh dari penerapan *reward* dan *punishment* yang selama ini berjalan di PT Madhava Kreasi Indonesia ini lah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian berjudul “**Evaluasi Penerapan Kebijakan *Reward* dan *Punishment* Dalam Motivasi Kerja Karyawan Di PT Madhava Kreasi Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Faktor apa saja yang menentukan pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan di PT Madhava Kreasi Indonesia?
- 1.2.2 Bagaimanakah bentuk *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan di PT Madhava Kreasi Indonesia?
- 1.2.3 Bagaimanakah evaluasi terhadap penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang telah dilaksanakan selama ini di PT Madhava Kreasi Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui faktor apa saja yang menentukan pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan di PT Madhava Kreasi Indonesia.
- 1.3.2 Untuk mengetahui bentuk *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan di PT Madhava Kreasi Indonesia.

- 1.3.3 Untuk melakukan evaluasi terhadap penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang telah dilaksanakan selama ini di PT Madhava Kreasi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Peneliti

Mengetahui secara jelas mengenai penerapan dan bentuk pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan PT. Madhava Kreasi Indonesia.

1.4.2 Politeknik Negeri Bali

Sebagai referensi tambahan dan sumber wawasan bagi pembaca.

1.4.3 PT. Madhava Kreasi Indonesia

Sebagai masukan terhadap PT. Madhava Kreasi Indonesia untuk lebih baik kedepannya dalam pemberdayaan sumber daya manusia dan jenjang karir perusahaan yang lebih baik kedepannya.

1.5 Sistematika Penulisan

1.5.1 Bab I Pendahuluan

Pada Bab I diuraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

1.5.2 Bab II Tinjauan Pustaka

Pada Bab II diuraikan terkait teori-teori mendukung penulisan tugas akhir ini.

1.5.3 Bab III Metode Penelitian

Pada Bab III diuraikan jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

1.5.4 Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada Bab IV diuraikan gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan, serta implikasi hasil penelitian.

1.5.5 Bab V Simpulan dan Saran

Pada Bab V diuraikan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan dan saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada perusahaan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

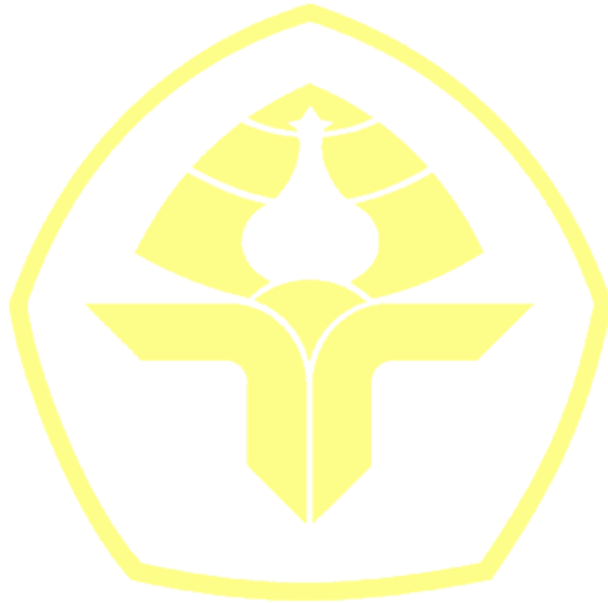
- a. Faktor yang menentukan pemberian *reward* adalah dilihat dari hasil, proses, serta perilaku karyawan itu sendiri. Sedangkan faktor yang menentukan pemberian *punishment* adalah dilihat dari pelanggaran terhadap SOP yang berlaku. Ketika seorang karyawan melanggar sebuah aturan yang berlaku, maka karyawan tersebut akan langsung mendapatkan sebuah teguran yang keluar dari bagian HC.
- b. Bentuk *reward* yang berlaku saat ini terbagi menjadi dua, yaitu *reward* rutin sesuai kontrak awal (gaji, BPJS, THR) dan *reward* tertentu ketika ada acara internal kantor (hadiah barang, piala, sertifikat). Sedangkan bentuk *punishment* yang berlaku saat ini berupa teguran lisan, teguran tertulis (Surat Peringatan (SP)), pemotongan gaji, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- c. Evaluasi terhadap *reward* yang berlaku saat ini adalah *reward* dirasa kurang dapat membangun semangat kerja. Selain itu diperlukan adanya BPJS Tenaga Kerja dan *reward* khusus seperti pemberian insentif atau bonus ketika target *sales* tercapai. Selanjutnya evaluasi dari *punishment*

yang berlaku saat ini adalah perlu dilakukannya peninjauan kembali dan penegasan terhadap seluruh *punishment* karena masih banyak pelanggaran yang terjadi, seperti karyawan yang terlambat dan sering sekali melupakan absen *in* atau *out* ketika bekerja, serta karyawan sering keluar saat jam istirahat kemudian kembali ke kantor melebihi jam selesai istirahat tanpa keterangan atau tanpa memberikan informasi terlebih dahulu ke atasan. Dirasa dengan adanya pelanggaran-pelanggaran ini, *punishment* yang berlaku masih belum bisa memberikan efek ketertiban bagi para karyawan. Dari penelitian ini juga dihasilkan *output* berupa info grafis terkait tata tertib yang berlaku, hukuman keterlambatan, dan tata cara penggunaan *fingerprint* yang baik dan benar. Diharapkan info grafis ini dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan dengan tujuan mengingatkan kembali peraturan yang berjalan di perusahaan dan mengurangi adanya pelanggaran karyawan.

5.2 Saran

Saran yang dihasilkan dari penelitian ini mencakup dua aspek, yaitu sistem *reward* dan *punishment* di PT Madhava Kreasi Indonesia. Dalam hal *reward*, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terkait pengaktifan BPJS Tenaga Kerja, mempertimbangkan pemberian insentif atau bonus setiap bulan ketika target penjualan tercapai, adakan pengembangan karir. Pembuatan *form* khusus untuk *reward* tahunan juga diperlukan guna memberikan penghargaan yang lebih besar dan terstruktur kepada karyawan yang berprestasi.

Sementara itu dalam hal *punishment*, disarankan agar perusahaan mengevaluasi seluruh aturan dan sanksi yang berlaku saat ini dan mempertegas proses pelaksanaannya. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa peraturan masih relevan dan adil. Di samping itu, perusahaan juga perlu meningkatkan ketegasan terhadap pelanggaran, termasuk dengan menetapkan besaran pemotongan gaji yang lebih proporsional terhadap pelanggaran seperti keterlambatan, tidak melakukan absensi, dan penggunaan waktu istirahat yang melebihi batas yang telah ditentukan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya & Sunarto, A. (2023). Analysis of Rewarding and Punishment on CV. Putra Persada Mandiri South Tangerang. . . *International Journal of Economy, Education, and Entrepreneurship*, 3(3), 890–897.
- Al, Z. F. E. (2023). *Manajemen Sdm: Konsep, Analisis Penawaran Dan Permintaan Dalam Perusahaan*. Get Press Indonesia.
- Anasofa, F. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Kencana Jombang). *Thesis*.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- As, M., Huda, A., Fani, M., & Syarvina, W. (2023). Analisis Penerapan Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Disporasu. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 131–136. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10429009>
- Astuti, M., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal Relawan Indonesia*, 5(1).
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., Dan Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Budiana, I., Landra, N., & Puspitawati, N. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem*. *Values*.
- Diaty, R., Arisa, A., Ari Lestari, N. C., & Ngalmun, N. (2022). Implementasi Aspek Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pelayanan Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pandohop*, 2(2), 38–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.37304/Pandohop.V2i2.5244>
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Dumilah, R., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2023). The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance in the Ministry of Religion Office South Tangerang City. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(1), 76–90. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i1.126>
- Dwiyanti, N. F., Ramadania, D., Dafi, I. A. (2024). Analisis Penerapan Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Japri Corp Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomak*, 10(2), 1–7.

Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 1(2), 160–167.

Elga Salsabila Sagita, S. (2023). THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(4), 149–200. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2C%20LUCINEIA%20CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/prooes>

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Buku Seru.

Heni, W., Nizar, H., & Khaerul, H. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Permodalan Nasional Madani Di Kecamatan Sekotong. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2).

Indrawati, N. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *Eco Buss*, 4(2), 313–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/Eb.V4i2.269>

Kadir, A., Amin, K., & Nasrullah, A. (2023). *Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Ugt Nusantara Capem Pegantenan. Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*. 1(1).

Liljeholm. (2022). *Flexible Control As Surrogate Reward Or Dynamic Reward Maximization*.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (T. Oaks (ed.); 3rd ed.). CA Sage.

Moleong, L. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif* edisi Revisi. Bandung:PT Remaja Rosdakarya. Cognition. *Scopus*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/J.Cognition.2022.105262>

Pradnyani, Rahmawati, & D. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).

Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57–63.

Prasetya, M. R., Rismayadi, B., Sumarni, N., Bisnis, F. E., Buana, U., & Karawang, P. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM TOKO COCO BAN. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 9649–9661.

Pratama, H. R., Naila, I., Faradita, M. N. (2024). Analisis Keterampilan

Kolaborasi Siswa Sekolah Dasar Menggunakan Media Diorama Pada Pembelajaran Materi Ekosistem. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(1), 927–937.

Putra, M., & Damayanti, N. E. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *Internasional Journal of Research and Review*, 7(1), 312–319.

Rachmad, Y. E., Rahman, A., Judijanto, L., Pudjiarti, E. S., Runtunuwu, P. C. H., Lestari, N. E., & Mintarsih, M. (2024). *Integrasi metode kuantitatif dan kualitatif: Panduan praktis penelitian campuran*. PT. Green Pustaka Indonesia.

Ryan Ginola, & A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Thesis*.

Santika, P. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Thesis*.

Siahaan, F., Rina, Nugroho, Ngajudin, Ciamas, S., & E. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Bukit Bintang Sawit Medan*. <http://prosiding.seminarid.com/Index.Php/Sensasi/Issue/Archivepage%7C549>

Sipayung, M. R., Sihombing, M. (n.d.). Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hidden Place Cafe. *Jurnal of Social Research*, 1(7), 626–636.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 2685–453.

Wijaya, M. A., Sandra, E., Syahputro, S. B., Tahir, I. B., & Friassantano, R. (2024). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Di Cv. Kencana Abadi Tanjungpinang. *Jurnal Riset Ekonom*, 4(1), 1–23.

Yogi Fernando, Popi Andriani, & H. S. (2024). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 2(3).