

PROYEK AKHIR

**ANALISIS IMPLEMENTASI REWARD DAN PUNISHMENT
DALAM PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM PADA
HOTEL THE TAMARIND RESORT NUSA LEMBONGAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh
NI PUTU INTAN YUNIANTARI
NIM 2115744154

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

PROYEK AKHIR

**ANALISIS IMPLEMENTASI REWARD DAN PUNISHMENT
DALAM PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM PADA
HOTEL THE TAMARIND RESORT NUSA LEMBONGAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh
NI PUTU INTAN YUNIANTARI
NIM 2115744154

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi *reward* dan *punishment* serta kebijakan di baliknya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di Hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan. Menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan Resort Manager, HRD, dan para Supervisor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *reward* dan *punishment* di hotel ini sangat terstruktur dan berorientasi pada pengembangan karyawan. *Reward* yang diberikan bervariasi, meliputi pengakuan langsung dari manajemen puncak, bonus kinerja, apresiasi terkait ulasan positif tamu daring yang berdampak pada promosi dan kenaikan gaji, serta peluang pengembangan karier seperti *coaching* dan *shadowing*. Di sisi lain, *punishment* diterapkan secara edukatif dan suportif, mengutamakan *re-training* dan bimbingan sebelum sanksi formal, dengan HR dan Supervisor berperan aktif dalam mendukung perbaikan perilaku. Kebijakan hotel secara keseluruhan dirancang jelas, terpadu, dan progresif, mengintegrasikan insentif non-finansial dan menghubungkan kinerja dengan penghargaan, serta memastikan proses disipliner yang bertahap dan berfokus pada rehabilitasi. Konsistensi dalam pelaksanaan kedua sistem ini mencerminkan kebijakan manajemen SDM yang efektif dalam memperkuat disiplin, meningkatkan motivasi, dan mendorong pertumbuhan serta kinerja optimal karyawan.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kebijakan SDM, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Motivasi.

ABSTRACT

This research aims to deeply analyze the implementation of rewards and punishments, and the underlying policies, within the context of human resource development at The Tamarind Resort Nusa Lembongan. Employing a qualitative approach, data was collected through direct observation and in-depth interviews with the Resort Manager, HRD, and Supervisors. The findings indicate that the implementation of rewards and punishments at this hotel is highly structured and development-oriented. Rewards are diverse, encompassing direct recognition from top management, performance bonuses, appreciation linked to positive online guest reviews (impacting promotions and salary increments), and career development opportunities such as coaching and shadowing. Conversely, punishments are applied in an educational and supportive manner, prioritizing re-training and guidance before formal sanctions, with HR and Supervisors actively involved in supporting behavioral improvement. The hotel's policies are comprehensively designed to be clear, integrated, and progressive, incorporating non-financial incentives, linking performance to rewards, and ensuring a gradual, rehabilitation- focused disciplinary process. The consistent execution of both systems reflects an effective HR management policy that strengthens discipline, enhances motivation, and fosters optimal employee growth and performance.

Keywords: *Reward, Punishment, Human Resource Development, HR Policy, Employee Performance, Training, Motivation.*

DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN	i
PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
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
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Telaah Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Reward dan Punishment.....	12
2.1.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
2.1.4 Etika Bisnis	22
2.2 Penelitian Sebelumnya	24
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36

3.1 Tempat Penelitian.....	36
3.2 Objek Penelitian.....	37
3.3 Sumber Data	37
3.4 Jenis Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.1 Observasi.....	43
3.5.2 Wawancara	43
3.5.3 Dokumentasi.....	44
3.5.4 Triangulasi.....	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
3.6.1 Pengumpulan Data (Data Collection)	46
3.6.2 Penyederhanaan Data (Data Reduction)	47
3.6.3 Penyajian Data (Data Display)	47
3.6.4 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)	48
3.7 Jadwal Penelitian.....	50
3.8 Sistematika Penulisan.....	51
 BAB IV PEMBAHASAN	 53
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1 Bidang Usaha	54
4.1.2 Visi & Misi Perusahaan.....	54
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan Implikasi Hasil	60
4.2.1 Hasil Observasi.....	60
4.2.2 Hasil Wawancara.....	61
4.2.3 Triangulasi Data.....	89
4.3 Pembahasan	97
4.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	101
4.4.1 Implikasi Teoritis.....	101

4.4.2 Implikasi Praktis.....	103
4.3.3 Summry Hasil Pembahasan.....	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Simpulan.....	107
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Training Hours Summary 2024	3
---	----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	35
Gambar 4. 1 Logo The Tamarind Resort Lembongan.....	54
Gambar 4. 2 Candrika (Superior Room)	55
Gambar 4. 3 Atapa (Delux Room)	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam industri perhotelan yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemberian *reward* dan *punishment* telah menjadi salah satu strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Prasetyo dkk. (2019) *reward* dan *punishment* dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam proses pembelajaran matematika. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan *reward* dan *punishment* tidak hanya terbatas pada bidang akademik, tetapi juga dapat diterapkan dalam lingkungan kerja. Selain itu, Evi Sofiati. (2021) juga menemukan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penerapan *reward punishment* yang konsisten dapat berdampak pada kinerja dan motivasi pegawai. Menurut Dwiyanti dkk. (2024) *reward* dan *punishment* dapat diterapkan secara efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penerapan *reward* dan *punishment* yang konsisten dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, Supriadin. (2024) juga menemukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi inkonsistensi penerapan *reward* dan *punishment* dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, konsistensi dalam penerapan *reward* dan *punishment* sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menambah pernyataan di atas, pemberian *reward* dan *punishment* harus diberikan secara adil. Menurut Dwiyanti dkk .(2024) *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Japri Corp Tasikmalaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* yang diterapkan secara adil dan konsisten dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* yang diterapkan secara tidak adil dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan *reward* dan *punishment* yang efektif dapat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan swasta. Selain itu, penerapan *reward* dan *punishment* juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Penerapan *reward* dan *punishment* juga dapat berdampak pada budaya organisasi. Menurut penelitian, penerapan *reward* dan *punishment* yang konsisten dapat membentuk budaya organisasi yang positif. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penerapan *reward* dan *punishment* juga dapat berdampak

pada komunikasi dalam organisasi. Menurut penelitian, penerapan *reward* dan *punishment* yang konsisten dapat meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan *reward* dan *punishment* yang efektif dapat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan komunikasi dalam organisasi .

Tabel 1. 1
Training Hours Summary 2024

No.	Department	Total Hours											
		Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sept	Oct	Nov	Dec
1	Human Resources	30	52	73	73	62	78	164	161	71	92	114	112
2	Accounting	2	5	20	16	20	124	68	103	109	177	247	151
3	Front Office	32	12	36	45	53	45	25	56	54	31	109	14
4	Housekeeping	47	30	20	65	9	78	53	74	19	83	44	60
5	Engineering	50	36	37	27	78	85	12	47	55	61	37	26
6	Food and Beverage	40	52	34	49	37	26	45	79	53	49	41	63
7	Sales	6	31	7	4	18	67	18	69	29	17	88	29
	Total	207	218	227	279	277	503	385	589	390	510	680	455

Sumber: HRD The Tamarind Resort Lembongan

Dari pernyataan di atas terkait dengan pelaksanaan *reward* dan *punishment* dapat dinyatakan bahwa penelitian *reward* dan *punishment* yang di lakukan oleh penulis – penulis sebelumnya hanya fokus pada pelaksanaanya secara umum. Namun pelaksanaanya dalam devisi yang khusus masih sedikit dilaksanakan sehingga untuk menutup celah dari pelaksanaan penelitian sebelumnya penelitian saat ini akan terfokus pada implementasi *reward* dan *punishment* dalam devisi *Human Resources Development* di hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan.

Sebagai salah satu *reward* and *punishment* hotel The Tamarind Resort Nusa

Lembongan merupakan destinasi wisata yang populer, menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan SDM yang efektif. Pemberian *reward* dan *punishment* telah menjadi salah satu strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi *reward* dan *punishment* Dalam Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan. Fokus utama penelitian ini adalah pada bagaimana program pelatihan dilaksanakan dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi, kinerja, dan motivasi karyawan. Penelitian oleh DwiYanti dkk. (2024) menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk di industri perhotelan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan dan daya saing hotel di industri perhotelan yang semakin kompetitif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian: **“ANALISIS IMPLEMENTASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA HOTEL THE TAMARIN DRESORT NUSA LEMBONGAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang diidentifikasi penulis adalah:

1. Bagaimana implementasi *reward* dan *punishment* dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan?
2. Bagaimana kebijakan dalam penerapan implementasi *reward* dan *punishment* dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui lebih dalam terkait implementasi *reward* dan *punishment* dalam pelaksanaan pengembangan SDM pada Hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan.
2. Untuk menyusun suatu kebijakan terkait implementasi *reward* dan *punishment* dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan manfaat penelitian dari peneliti ini, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang, dan sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam kaitanya dengan prespsi lingkungan kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi instansi, hasil penelitian ini digunakan sebagai informasi tambahan untuk pemimpin perusahaan serta masukan objektif yang dapat dipertanggung jawabkan secara akademis dan dapat menjadi masukan dalam implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Bagi Jurusan Administrasi Bisnis, hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau tambahan Keputusan dan bahan pertimbangan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul Analisis Implementasi Reward Dan Punishment Dalam Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan, berdasarkan hasil pembahasan di atas maka didapatkan kesimpulan bahwa Hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan berhasil menerapkan pendekatan yang seimbang dan adaptif dalam mengelola kinerja serta memotivasi karyawannya.

1. Dalam pelaksanaan *Reward* Hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan telah mengimplementasikan sistem *reward* yang efektif, mencakup penghargaan finansial (seperti bonus) dan non-finansial (seperti pengakuan dan promosi). Penerapan *reward* ini terbukti mampu memotivasi karyawan secara signifikan, mendorong peningkatan kinerja, dan menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan.
2. Dalam pelaksanaan *Punishment* Sistem *punishment* diterapkan secara bertahap dan konsisten. Pemberian sanksi, mulai dari teguran lisan hingga

tindakan yang lebih tegas, berfungsi sebagai alat korektif yang efektif untuk menjaga kedisiplinan dan profesionalisme karyawan. Dengan demikian, *punishment* berperan penting dalam memastikan karyawan mematuhi standar kerja dan peraturan yang telah ditetapkan.

3. Hubungan dengan Pengembangan SDM, Implementasi *reward* dan *punishment* merupakan bagian integral dari strategi pengembangan SDM di hotel. *Reward* menjadi daya dorong (motivasi) bagi karyawan untuk proaktif dalam pengembangan diri, sementara *punishment* berfungsi sebagai alat kontrol untuk memastikan seluruh program pengembangan yang diberikan dapat diterapkan dengan baik oleh seluruh karyawan. Kedua sistem ini secara sinergis menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kompetensi dan kinerja secara berkelanjutan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang berjudul Analisis Implementasi Reward Dan Punishment Dalam Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan, berdasarkan hasil pembahasan di atas maka didapatkan saran sebagai berikut:

1. Untuk menguatkan transparansi dan standardisasi metrik *reward*. Meskipun penghargaan sudah berjalan baik, akan sangat bermanfaat jika hotel dapat lebih merinci dan mengkomunikasikan secara transparan metrik spesifik yang

menjadi dasar pemberian setiap jenis *reward*, terutama untuk peluang promosi dan kenaikan gaji. Dengan pemahaman yang lebih jelas mengenai kriteria pencapaian, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang spesifik, mengetahui bahwa setiap upaya mereka memiliki jalur yang jelas menuju apresiasi yang lebih tinggi, sehingga akan memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara berkelanjutan.

2. Pengembangan program *coaching* dan *mentoring* yang lebih terstruktur dan berkelanjutan sangat direkomendasikan. Mengingat bahwa *coaching* dan *shadowing* telah terbukti menjadi bentuk *reward* yang efektif dan intervensi kunci dalam penanganan kinerja yang kurang maksimal, investasi lebih lanjut dalam program ini akan sangat menguntungkan. Hal ini bisa melibatkan pelatihan khusus bagi para manajer dan supervisor mengenai teknik *coaching* yang modern dan efektif, serta penetapan jadwal dan tujuan yang jelas untuk setiap sesi pembinaan. Langkah ini akan memastikan bahwa dukungan pengembangan yang diberikan lebih konsisten, terukur, dan berdampak maksimal pada peningkatan keterampilan serta kompetensi.
3. Implementasi sistem umpan balik yang lebih berkelanjutan dan multidimensional perlu dipertimbangkan. Selain penilaian kinerja tahunan yang sudah ada, memperkenalkan sistem umpan balik 360 derajat atau mekanisme umpan balik *real-time* yang lebih sering akan sangat bermanfaat. Dengan demikian, karyawan dapat menerima evaluasi yang lebih

komprehensif dan tepat waktu, tidak hanya dari atasan tetapi juga dari rekan kerja dan bawahan, yang pada akhirnya dapat mempercepat proses identifikasi area perbaikan kinerja dan pengembangan diri.

4. Memperkuat dan memperluas pendekatan personal dalam penanganan kinerja yang kurang maksimal sangat dianjurkan. Pendekatan dialog langsung yang sudah diterapkan oleh para supervisor untuk memahami akar permasalahan di balik kesulitan staf harus terus dipertahankan dan ditingkatkan. Jika masalah personal teridentifikasi menjadi penyebab penurunan kinerja, perluasan ketersediaan dukungan psikologis atau sesi konseling yang lebih mudah diakses dapat menjadi solusi yang sangat membantu untuk memulihkan dan mengembangkan potensi karyawan secara holistik.
5. Untuk melakukan studi lanjutan yang berfokus pada dampak jangka panjang dari implementasi sistem *reward* dan *punishment* terhadap tingkat retensi karyawan, loyalitas mereka terhadap perusahaan, serta produktivitas keseluruhan hotel. Studi ini dapat memanfaatkan analisis data kuantitatif yang lebih mendalam untuk mengukur secara presisi korelasi dan regresi antara efektivitas sistem ini dengan indikator kinerja organisasi yang vital. Dengan menerapkan saran- saran ini, Hotel The Tamarind Resort Nusa Lembongan tidak hanya dapat terus memperkuat kerangka kerja pengembangan SDM mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih produktif, memotivasi karyawan secara optimal, dan pada akhirnya secara berkelanjutan

meningkatkan kualitas layanan serta daya saing di industri perhotelan yang dinamis dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre Alkahfi, M., & M. Nawawi, Z. (2022). Peran Etika Bisnis dalam Perusahaan Bisnis di Era Globalisasi. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 1(2), 75–88. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v1i2.1675>
- Aqil, M., & Ferils, M. (2025). *Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Karya Mandala Putra Mamuju*. 1167– 1177.
- Armstrong, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Rizal (ed.)). Nusamedia.
- Asrulla, Syukri, A., Maryani, Jeka, F., & Junaidi, R. (2024). Konsepsi Etika, Moral, Dan Ilmu Pengetahuan Dalam Perspektif Humanisme. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 257–268.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Dewi, A. A., Aulia, D., Sumunar, K. I., & Hernawati, E. (2021). Pengaruh Covid- 19 Terhadap Perekonomian Di Negara Asean. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 673–681. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2228>
- Dewi, S., Muthalib, A. A., & Supriaddin, N. (2024). YUME : Journal of Management Implikasi Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 1221–1233. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/7575/5052>
- Dwiyanti, N. F., Ramadania, D., & Dafi, A. (2024). Analisis Penerapan Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Japri Corp Tasikamalaya. *Jurnal Ekonomak*, 10(2), 1–7.
- Enna Marlina, Friza Pertiwi, Satriadi, S., & Syahputro, B. (2023). *Penerapan Reward dan Punishment dalam Upaya Meningkatkan Strategi Sumber Daya Manusia di Secondhome Café Tanjungpinang*.
- Evi Sofiati. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fikri, A. (2021). Reward Dan Punishment Dalam Perspektif Pendidikan (Implementasi Reward Dan Punishment Dalam Proses Kegiatan Pembelajaran). *Al-Ulum: Jurnal Pendidikan Dan Kajian Islam*, 1(1), 1–16.
- Hanggreini, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. I. Syaebani (ed.)). Fakultas Ekonomi Indonesia.

- Harahap, P. N., & Iskandar, T. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syari'Ah Indonesia Kota Medan. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 11–25. <https://doi.org/10.59342/jer.v3i1.511>
- Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 124–145. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta – Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Hasan, M. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) PENDIDIKAN* (Issue March).
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Husna, N. (2021). Pemberian Reward and Punishment Kepada Anak Menurut Perspektif Pendidikan Islam. *Egalita*, 16(1), 40–55. <https://doi.org/10.18860/egalita.v16i1.11810>
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E- Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL_B_\(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL_B_(02-06-20-03-14-28).pdf)
- Iskandar, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan* (Issue June).
- Kirana, Y. (2020). Psikologi Dan Etika Profesi Dalam Nilai-Nilai Ilmu Pengetahuan. *Pustaka Pelajar*, 7(1), 130–149. <https://ejurnal.stih-painan.ac.id/index.php/jihk/article/view/53/27>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmqr6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lieli Suharti, A. S. (2020). A QUALITATIVE STUDY OF GREEN HRM

- PRACTICES AND THEIR BENEFITS IN THE ORGANIZATION: AN
INDONESIAN COMPANY EXPERIENCE. *Verslas: Teorija Ir Praktika*, 1, 200211.
- Maramis, S., Lengkong, V., & Palendeng, I. (2024). Meningkatkan Produktivitas Kerja
Karyawan Di Luwansa Hotel And Convention Center Manado. *Jurnal EMBA*, 12(3),
541–548.
- Masruroh, S., & Wahjunianto, H. (2023). Pengaruh Punishment, Reward dan Rolling
terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya. *MAPAN
Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 8(1), 48.
<https://doi.org/10.51774/mapan.v8i1.206>
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis: A
Methods Sourcebook and The Coding Manual for Qualitative Researchers*.
- Megías-Robles, A., Gómez-Leal, R., & Fernández-Berrocal, P. (2021). *The Role of
Sensitivity to Reward and Punishment in Aggression*. 37(13–14).
- Melisa, Salsabilah, S., Syafutri, D., & Mulyadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan
Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen,
Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 12.
<https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2440>
- Mohamad Hisyam Diah, E. H. (2024). ANALISA IMPLEMENTASI PELATIHAN PRE-
RETIREMENT PLAN UNTUK PERSIAPAN MASA PENSIUN KARYAWAN DI
HOTEL SARI PACIFIC JAKARTA. *Jurnal Inovasi
Penelitian*, 4(8), 1399–1405.
- Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk
Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234.
<https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Nainggolan, H., Anhar, B., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Reward Dan
Punishment Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Hotel Maxone
Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 151–160.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.427>
- Natsir Kelana, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas
Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah
Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 463–472.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.55>
- Ningrum, N. A., & Habib, M. A. F. (2023). Analisis Implementasi Good Corporate
Governance Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Baik Pada Perusahaan
Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 3(3), 2503–3506.
- Nugrahaningsih, R., Setyadi, D., Mintarti, S., Rochaida, E., Budi Suharto, R., &

- Awaluddin, M. (2021). Effect of Organizational Commitment and Employee Empowerment and Reward and Punishment of Motivation Bpjs Services and Performance of Employees in Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 4301–4314. <https://orcid.org/0000-0003-1270-3515>
- Prasetyo, A. H., Prasetyo, S. A., & Agustini, F. (2019). Analisis Dampak Pemberian Reward dan Punishment dalam Proses Pembelajaran Matematika. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 2(3), 402. <https://doi.org/10.23887/jp2.v2i3.19332>
- Purwanto, P., Jusdijachlan, R., Avianti, W., & Roswinna, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pusdai Jawa Barat Badan Pengelola Islamic Center). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(4), 211–221. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i4.236>
- Rezi Ardiansyah, Arya Putra Pracandra, Diajeng Putri Ambar Sari, Sabrina Meisa Rahmawati, Muhammad Asrul Fajri, & Dewi Nuraini. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 42–48. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2.2129>
- Said, U., & Baskara, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 140–158. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505>
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>
- Satria, A. D. (2018). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun). *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang*, 6–7.
- Selvias, M. C., Utari, S. T., Nurlina, S., & Putri, A. M. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE Hardware Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 3377–3386.
- Sitompul, I. (2021). *Implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan*. Undergraduate thesis, IAIN Padangsidimpuan.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050– 1059.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua). Alfabeta.
- Supriadin, dkk. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Inkonsistensi Penerapan Reward and Punishment Pada Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 15(1), 41–51.
- Susanti, S. (2014). Meningkatkan Efektivitas Pendidikan NonFormal. *Jurnal Handayani PGSD FIP Unimed*, 1(2), 9–19.
- Susiyami, W. (2025). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta*. 1, 46–58.
- Syafri, D., Purwadhi, & Rahim, A. H. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dengan mutu Pelayanan Rumah Sakit Grand Hospital Bengkalis. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 1(1), 43–52. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/mmars/article/view/1328>
- Tiara Puspa, & Sovian, M. S. I. (2023). Faktor-Faktor Kunci Sikap Manajemen (Managerial Behaviour) Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2481–2494. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16921>
- Yovita Sari, C., Nadira Satiti, E., & Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, S. (2020). Pengaruh Performance Appraisal, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan the Alana Hotel & Convention Center Solo. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 15(2), 1907–2457.
- Zhang, Z., Song, F., & Song, Z. (2020). *Promoting knowledge sharing in the workplace: Punishment v. reward*.