

Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Avindo Mandiri)

Ahmad Afini Maulaya*
Muhammad Mansur**
Khalikussabir ***

E-mail : afinmaula07@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, reward and punishment on employee performance. The research used is descriptive quantitative method. The population in this study are employees of CV. Avindo Mandiri. The data used are secondary data and primary data by using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument test: validity and reliability test, normality test, classic assumption test: multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing: simultaneous test, partial test and coefficient of determination. The results of the study simultaneously obtained the results that the characteristics of work motivation, reward and punishment have a significant effect on employee performance, work motivation variables have a positive and not significant effect on employee performance, the reward variable has a positive and significant effect on employee performance and the punishment variable partially has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Work Motivation, Reward, Punishment, Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pesatnya perkembangan globalisasi saat ini, terdapat banyak sekali bersaing dan kesuksesan pada sektor bidang ekonomi. Salah satunya dibuktikan dengan banyaknya pelaku usaha yang bersaing ketat untuk mendapatkan pangsa pasar luas sesuai dengan yang ditargetkan. Oleh karena itu, semua bentuk aspek unggul sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mendapatkan persaingan, pencapaian tujuan, dan meningkatkan usahanya. Untuk melawan semua rintangan, penghambat, serta perubahan-perubahan yang terjadi karena globalisasi, maka suatu perusahaan bahkan organisasi diperlukan peluang atau kekuatan internal yang kompak dan terukur. Perusahaan yang akan bertumbuh dan maju, harus bisa menyelesaikan setiap permasalahan dengan cermat disesuaikan pada situasi dan juga keadaan yang sedang dilalui.

Kinerja merupakan suatu kepribadian asli yang dimunculkan setiap personal sebagai pencapaian kerja yang didapatkan dari pencapaian karyawan sesuai dengan fungsinya dalam suatu perusahaan Taruh, (2020 : 64) Motivasi kerja yang melekat pada diri karyawan menjadi penentu tujuan perusahaan bisa tercapai, Karyawan menjadi pemegang fungsi yang berarti dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan target perusahaan.

Maka, *reward* menjadi bentuk pengayoman yang dihaturkan perusahaan kepada karyawan meliputi menaikkan gaji, refreshing, ataupun promosi kenaikan jabatan yang lebih tinggi. Hadiah menjadi motivasi positif bagi karyawan untuk terus bekerja keras dan mencapai hasil yang baik, sedangkan hukuman menunjukkan bahwa tindakan atau perilaku tertentu tidak diterima dan dapat menyebabkan karyawan untuk menghindari melakukan kesalahan.

Penerapan *punishment* (hukuman) jika diimplementasikan dengan baik, maka akan mengurangi perilaku karyawan yang tidak diinginkan perusahaan. *Punishment* diberlakukan setelah menempuh proses evaluasi yang cermat dan akurat dari beberapa perspektif yang berkembang sesuai kondisi yang terjadi.

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, dalam hal ini dikemukakan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Avindo Mandiri** di perusahaan yang berjalan pada bidang jasa *event* dan *organizer* yang terletak di jalan Sucipto no. 18 Kabupaten Situbondo.

Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang tersebut. Maka, rumusan masalah penelitian tersebut adalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Avindo Mandiri ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Avindo Mandiri ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan CV. Avindo Mandiri ?
4. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Avindo Mandiri ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan rumusan di atas :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Avindo Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Avindo Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan CV. Avindo Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan CV. Avindo Mandiri.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk peneliti dijadikan media untuk meningkatkan ilmu, pengetahuan dan relasi serta merasakan bisnis secara langsung dan juga sebagai dasar untuk menerapkan teori-teori yang ada selama kuliah.

2. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi bahan kajian atau referensi yang dapat digunakan sebagai penelitian yang sama..

b. Manfaat Praktis

Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang. dan juga Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan yang akan datang.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan dasar penelitian ini:

Pertama pada penelitian yang dilakukan Nurhasana (2016) tentang Pengaruh Penerapan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Garut.

Kedua dalam penelitian yang telah dilaksanakan oleh Wirawan dan Afani (2018) tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV. Media Kreasi Bangsa..

Ketiga dalam penelitian yang dilakukan Astuti dkk (2018) mengambil judul tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Keempat dalam Penelitian Dymastara dan Onsardi (2020) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali.

Kinerja Karyawan

Pendapat dari Hasibuan (2014 : 94) kinerja dapat dimaknai sebagai suatu dari pencapaian kerja yang selesai dalam melakukan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada karyawan atas dasar pengalaman, keahlian, dan keseriusan. Kinerja diartikan pencapaian kerja yang sudah terselesaikan baik seseorang maupun kelompok dalam suatu naungan, dengan hal upaya pencapaian target organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan disesuaikan moral dan etika

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2013 : 379) dorongan ialah ikatan proses pencapaian sikap manusia untuk mencapai tujuan. Beberapa bagian yang tercantum pada motivasi terdiri dari bagian mengarahkan, meningkatkan, menjaga dan adanya tujuan. Pemberian motivasi penting untuk membangunkan semangat kerja karyawan.

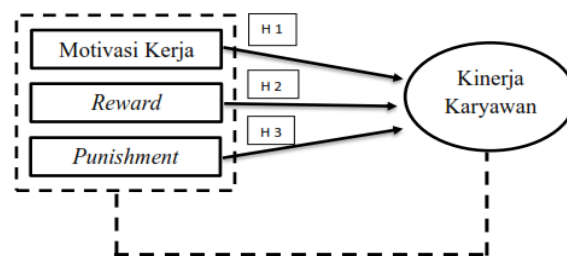
Reward

Menurut pendapat Bangun (2012 : 371) Penghargaan merupakan bentuk pujian yang diberikan kepada seorang tertentu baik diberikan oleh lembaga atau individu. Baik bersifat materi maupun non materi. *Reward* menjadi suatu pujian atas balas upaya yang perusahaan kepada karyawan berbentuk barang maupun finansial supaya para karyawan merasa diapresiasi atas kerja kerasnya yang diberikan kepada perusahaan.

Punishment

Menurut Fahmi (2016 : 60) *Punishment* adalah sanksi yang diberikan kepada individu karyawan dikarenakan kemampuannya dapat menyelesaikan atau melakukan pekerjaan tidak sama dengan yang diminta. *Punishment* merupakan upaya untuk menunjukkan sebuah tingkah laku atau sikap agar selaras dengan sikap yang berlaku secara universal. Sanksi ditujukan kepada sikap yang tidak diinginkan oleh perusahaan atau kurang memberikan tanggapan dalam menunjukkan tingkah tersebut.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Keterangan:

_____	Pengaruh Parsial
-----	Pengaruh Simultan

Hipotesis

H₁: Motivasi Kerja, *Reward*, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄: *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian semacam ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019 : 15) metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data angka dan menganalisis data yang dihasilkan menggunakan perhitungan statistik.

Dilaksanakan pada CV. Avindo Mandiri terletak Di Jalan Sucipto No.18 Dawuhan, Situbondo, Jawa Timur.. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari Desember 2022 sampai dengan bulan Maret 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019: 80) Populasi ialah wilayah generalisasi yang memiliki kualitas dan karakter tertentu, yang terdiri atas subyek atau obyek ditetapkan peneliti untuk dikaji dan diambil kesimpulannya. Penelitian ini populasinya terdiri seluruh karyawan CV. Avindo Mandiri yang berjumlah 49.

Sampling yang dipakai pada penelitian ini ialah teknik sampling jenuh. Hal ini dikarenakan apabila kuantitas karyawan relatif kecil, sebutan lain sampel jenuh adalah sensus Sugiyono (2019 : 156) Sehingga sampel ini adalah seluruh karyawan CV. Avindo Mandiri yang berjumlah 49 karyawan.

Sumber Data

Sumber data dalam temuan ini terdapat dua, yakni data primer dan data sekunder, sumber dari penelitian data primer yang disebarkan kepada seluruh karyawan dari CV. Avindo Mandiri yang telah ditetapkan 49 orang responden menghasilkan data ini. Adapun data sekunder pada penelitian ini adalah data jurnal, buku dan skripsi terdahulu sebagai pelengkap data primer.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert melalui *google form*. Dan melakukan studi pendahuluan melalui wawancara berguna menemukan permasalahan yang akan diteliti serta peneliti dapat mengetahui lebih mudah terkait hal-hal responden semakin mendalam dan jumlah responden tidak terlalu banyak.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlated item-Total Correlations (r_{hitung})	r_{tabel} (0,05)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,591	0,281	Valid
	Y.2	0,541	0,281	Valid
	Y.3	0,550	0,281	Valid
	Y.4	0,473	0,281	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,635	0,281	Valid
	X1.2	0,559	0,281	Valid
	X1.3	0,690	0,281	Valid
Reward (X2)	X1.4	0,567	0,281	Valid
	X2.1	0,307	0,281	Valid
	X2.2	0,688	0,281	Valid
Punishment (X3)	X2.3	0,610	0,281	Valid
	X2.4	0,453	0,281	Valid
	X3.1	0,661	0,281	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Terlihat data yang ditampilkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dengan nilai 0,281 yang terdapat pada jumlah sampel dengan signifikansi 0,05 sehingga bisa dinyatakan valid untuk instrumen penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,647	Reliabel
Reward (X2)	0,825	Reliabel
Punishment(X3)	0,628	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Data yang ditampilkan diatas pada tabel 4.2 menunjukan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian ini yang digunakan reliabel dimana hasil dari *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,06 dengan kesimpulan alat ukur bisa digunakan sebagai data penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,097 ^c

Sumber: Data primer diolah 2023

Pada data yang ditampilkan pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,097 menunjukan data penelitian ini berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,772	1,295	Non Multikolinearitas
X2	,778	1,285	Non Multikolinearitas
X3	,988	1,012	Non Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2023

Data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua variabel yang terdapat pada penelitian ini mempunyai toleransi $0,10 >$ dan $< VIF 10,0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,900	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,538	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,778	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2023

Terlihat data yang sesuai pada tabel 4.5 di kolom sig pada uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05 yang diketahui X1 nilai sig 0,900 , X2 dengan nilai sig 0,538 dan untuk X3 mempunyai nilai sig 0,778 maka data yang terdapat pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	5,321	6,302		,844	,403
Total_X1	,506	,336	,137	1,509	,138
Total_X2	,497	,126	,486	3,936	,000
Total_X3	,334	,108	,382	3,079	,004

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 4.6 dapat disimpulkan sebagai berikut :

$$Y = 5,321 + 0,506 + 0,497 + 0,334 + e$$

Persamaan ini memiliki makna :

- Konstanta sebesar 5,321 menyatakan bahwa jika X1 X2 dan X3 nilainya adalah 0, maka Y nilainya adalah tetap sebesar 5,321.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,506 menyatakan tiap perubahan variabel motivasi sebagai X1, akan menambah nilai Y sebesar 0,506.
- Koefisien regresi *reward* (X2) sebesar 0,497 artinya setiap perubahan variabel persepsi sebagai X2, akan menambah nilai Y sebesar 0,497.
- Koefisien regresi *punishment* (X3) sebesar 0,334 artinya setiap perubahan variabel sikap konsumen sebagai X3, akan menambah nilai Y sebesar 0,334.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	253,301	3	84,434	28,122	,000(a)
Residual	135,107	45	3,002		
Total	388,408	48			

Sumber: Data primer diolah 2023

Pada tabel 4.13 terlihat nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil yang diperoleh dari uji F. Variabel motivasi kerja (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji T (Parsial)**Tabel 4.8 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,321	6,302		,844	,403
Total_X1	,506	,336	,137	1,509	,138
Total_X2	,497	,126	,486	3,936	,000
Total_X3	,334	,108	,382	3,079	,004

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 4.8 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja sebagai X1 mempunyai nilai signifikan sebesar $0,138 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
- Reward* sebagai X2 mempunyai nilai yang tidak signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.
- Punishment* sebagai X3 mempunyai nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R2)**Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,652	,629	1,733

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 4.9 memperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,652 (65,2%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, *reward* dan *punishment* mampu menjelaskan variasi yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada CV. Avindo Mandiri. Sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel di luar model regresi.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan sebagai pemegang peranan penting dalam menjalankan kinerja dan selaku pelaksana pekerjaan akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, Taruh (2020 : 64). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada diri karyawan masih tidak adanya dorongan dari diri sendiri sehingga menjadikan motivasi kerja yang diberikan perusahaan tidak maksimal. Menurut Agus (2011) motivasi kerja tidak berjalan efektif karena belum optimalnya motivasi pada diri sendiri dan kinerja karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya waktu lembur.

Perbandingan secara pendidikan yang tidak sama menjadi penyebab motivasi kerja tidak signifikan pada kinerja karyawan. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan memungkinkan kinerja karyawan tidak maksimal. Sehingga, apabila karyawan memiliki tingkat pendidikan yang memadai akan mampu memperbaiki kinerjanya dan perusahaan akan lebih kompetitif.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan bahwa *reward* dapat memberikan semangat dan menjadikan motivasi bagi karyawan guna menerima insentif ketika berprestasi dalam bekerja. Soetjipto, (2017 : 42) Penghargaan tersebut untuk memotivasi karyawan agar dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik.

Kesimpulannya yaitu *reward* merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam perusahaan, secara non-finansial dan finansial. Kebutuhan akan hubungan kepemilikan merangsang semangat karyawan

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan *punishment* dapat meminimalisir karyawan melakukan kesalahan. menurut Mangkunegara, (2016 : 83) ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Oleh karena itu, penerapan *punishment* pada CV. Avindo Mandiri jika diimplementasikan dengan baik, maka akan mengurangi perilaku karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

Kesimpulan

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil dari temuan ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Avindo Mandiri.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Avindo Mandiri.
3. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Avindo Mandiri.
4. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Avindo Mandiri.

Saran

1. Upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Avindo Mandiri adalah pemberian kompensasi dan hukuman. Sehingga diperlukan adanya pendorong yang lebih kuat agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini berfokus pada motivasi kerja, *reward* dan *punishment* dengan harapan agar memudahkan penelitian selanjutnya. Oleh karena itu kepada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan hasil dari penelitian ini, karena masih banyak kekurangan terkait faktor tersebut. peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel yang relevan tetapi masih belum digunakan dalam penelitian ini.

Referensi

- Agus, S. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10 No 02.
- Astuti, W. S., dkk. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dymastara, E. S., dan Onsardi, O. (2020). Analisis *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara, Bumi.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Nurhasana, S. D. (2016). Pengaruh Penerapan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja PDAM Tirta Intan Garut. *jurnal wacana ekonomi, Vol.16*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, A., dan Afani, I. N. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.

Ahmad Afini Maulaya* Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Muhammad Mansur** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir *** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA