

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Kafe Green Kubu

Astri Fatwasari¹, Dewa Ketut Gede Prabawa²,

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana, Yogyakarta, Indonesia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia

Email: 1astrifatwasari@mercubuana-yogya.ac.id, 2dewaprabawa@undiknas.ac.id

Correspondence:

Author

Astri Fatwasari

Universitas Mercu Buana

Email: astrifatwasari@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

The goal of this study is to determine the effect of partial and concurrent reward and punishment on the performance of Green Kubu Café employees using random sampling with a sample size of 47 people Using a questionnaire to collect information , analyzing data with multiple linear regression The findings revealed a significant positive effect of rewards on employee performance at the Green Kubu Cafe where the reward has a 0.000 significance and at coefficient of 8,745. The Green Kubu Cafe discovered that punishment improves worker performance significantly, where the punishment's significance is 0.000 and the t coefficient is 3,904. There is a significant positive relationship between reward and punishment to employee performance at the Green Kubu Cafe Where the correlation between reward and punishment is 53,216, with a 0.000 significance level.

Keywords: Punishment, Reward, Work Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Green Kubu Café dengan menggunakan random sampling dengan jumlah sampel 47 orang. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan multiple linear regression. Hasil analisis menemukan bahwa reward berpengaruh secara signifikan positif terhadap performa kerja di Green Kubu Café, serta punishment dapat meningkatkan performa kerja secara signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien t adalah 3,904. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan positif antara reward dan punishment terhadap performa kerja karyawan di Green Kubu Café dengan nilai korelasi antara reward dan punishment adalah 53,216 dengan level signifikansi 0,000.

Kata kunci: Performa kerja, *Punishment*, *Reward*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam menghadapi banyak pesaing. The Green Kubu Cafe merupakan salah satu perusahaan yang dapat tetap beroperasi dalam menghadapi persaingan. Salah satu destinasi wisata kuliner Desa Tegallalang adalah Green Kubu Cafe, di mana pengunjung dapat mencicipi berbagai kuliner sambil menikmati pemandangan sawah di dekatnya.

Selain itu, Green Kubu Cafe menawarkan ayunan dengan nama Swing Ayunan tersebut merupakan ayunan besar dengan desain konvensional, terdiri dari dua tali yang diikatkan pada dua pohon kelapa yang tumbuh di area tebing sekitar sepuluh meter di atas tanah. Kemudian, para pekerja akan mengayunkan ayunan ini sekuat tenaga, diikuti oleh wisatawan yang akan mengayunkannya dengan sangat tinggi.

Green Kubu Cafe tetap mengutamakan keamanan pengunjung. Pendapatan yang dihasilkan oleh Green Kubu Cafe semata-mata

karena peran penting karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Namun, adalah umum bagi karyawan untuk berbuat salah dalam melaksanakan kewajiban mereka kepada pelanggan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat diandalkan dan berkinerja baik jika mereka ingin mencapai tujuan dan aspirasi mereka secara lengkap dan efektif. Ketidakpuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan oleh staf di Green Kubu Cafe dapat diakibatkan oleh kinerja yang kurang baik dari karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Winda Sri Astuti (2018) menegaskan bahwa kontributor utama rendahnya kinerja karyawan adalah reward.

Mengingat nilai seorang pekerja di Green Kubu Cafe, bisnis harus memperhatikan kesejahteraan mereka. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi munculnya ketidakpuasan karyawan; Masalah seperti ini dapat diselesaikan dengan berbagai cara, termasuk dengan memberikan imbalan yang adil. Reward didefinisikan sebagai insentif yang diberikan kepada pekerja agar outputnya tinggi (Tohardi, 2002). Reward yang diberikan berupa gaji yang kadang terlambat, tidak pernah tepat waktu, atau bahkan tidak pernah diantarkan sama sekali oleh Green. Kubu Cafe. Sejak terjadinya Covid 19 hingga saat ini telah diberikan reward berupa gaji variabel. Akibatnya, kinerja karyawan menderita karena mereka yakin gaji mereka tidak konsisten.

Selain itu, karena Green Kubu Cafe tidak dijalankan secara adil oleh perusahaan, maka pemberian reward yang tidak mencerminkan produktivitas karyawan juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan didisiplinkan jika mereka berkinerja buruk untuk lebih meningkatkan.

Menurut sejumlah review pelanggan tentang Green Kubu Café, beberapa wisatawan telah menyampaikan keluhan atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh beberapa staf. Salah satu contohnya adalah gagal memberikan layanan kepada pelanggan setelah menunggu lama, serta gagal mengirimkan pesanan dan mencampuradukkan pesanan. Karyawan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya karena tersedianya banyak ulasan pelanggan.

Di Green Kubu Cafe, peran sumber daya manusia atau karyawan sangat penting untuk

mencapai tujuan dan aspirasi perusahaan. Tentunya karyawan harus semakin profesional dan meningkatkan kinerjanya agar tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh semua faktor yang disebutkan di atas saat membuat ini. Jika kinerja perusahaan baik, pelanggan akan senang dengan pelayanan dan Green Kubu Cafe akan mampu bersaing. Riset ini dimaksudkan untuk menguji "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di Green Kubu Cafe" dilihat dari fenomena tersebut di atas.

METODE PENELITIAN

Menurut Irham Fahmi (2016) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas Kinerja pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Mangkunegara (2000), punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja para karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Sutrisno (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Green Kubu Cafe dengan alamat di Jalan Cinta, Br. Pejengaji, Tegallalang, Gianyar, Bali. Pegawai yang terlibat sebagai sampel berjumlah 47 orang (total sampling). Sumber Data primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji instrument dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas). Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi kompensasi serta motivasi pada kinerja. Lalu untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Nilai r hitung pada tabel di bawah menunjukkan bahwa semua nilai r hitung di atas lebih besar didapat nilai $r_{tabel} = 0,3$. Dengan

demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid selanjutnya instrument-instrument tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Ket.
Rewards (X1)	X1.1	0,919	Valid
	X1.2	0,800	Valid
	X1.3	0,610	Valid
	X1.4	0,824	Valid
	X1.5	0,890	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,897	Valid
	X2.2	0,820	Valid
	X2.3	0,749	Valid
	X2.4	0,809	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,557	Valid
	Y2	0,584	Valid
	Y3	0,473	Valid
	Y4	0,499	Valid
	Y5	0,587	Valid

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:133) mengatakan bahwa variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai alpha cronbach > 0,60. Semua instrumen memiliki nilai alpha cronbach lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan tersebut reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Ket.
1	Rewards	0,924	Reliabel
2	Punishment	0,921	Reliabel
3	Kinerja	0,767	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh *unstandardized* residu sebesar 0,194 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,99228046
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,154
	Negative	-,158
Kolmogorov-Smirnov Z		1,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Uji Multikolonieritas

Pada tabel terlihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% (0,100). Demikian juga dengan nilai VIF yang semuanya di bawah 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,971	1,030
	X2	,971	1,030

a. Dependent Variable: Y

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,100	,833		,120	,905
X1	,020	,031	,099	,653	,517
X2	,009	,040	,035	,228	,820

a. Dependent Variable: Abres

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai signifikansi bernilai diatas 0,05 hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,678 + 0,372X_1 + 0,212X_2$$

- 1) Koefisien konstanta adalah sebesar 6,678, artinya bila variabel *rewards* (X_1) dan *punishment* (X_2) konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 6,678.
- 2) Nilai koefisien regresi *rewards* (X_1) = 0,372, artinya apabila *rewards* naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,372 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi *punishment* (X_2) = 0,212, artinya apabila *punishment* naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,212 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil riset setelah diolah ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,678	1,134		5,890	,000
X1	,372	,043	,724	8,745	,000
X2	,212	,054	,323	3,904	,000

a. Dependent Variable: Y

Analisis Determinasi

Riset ini dapat membuktikan kontribusi *rewards* serta *punishment* memberikan variasi pada kinerja karyawan sebesar 69,4%.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,841	,708	,694	1,01458

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji F

Pengujian signifikansi pengaruh *rewards* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Signifikansi F hitung dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 diterima. Yang berarti *rewards*, dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	109,559	2	54,779	53,216	,000
Residual	45,293	44	1,029		
Total	152,851	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji t

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t sebagai tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,668	1,134		5,890	,000
X1	,372	,043	,742	8,745	,000
X2	,212	,054	,323	3,904	,000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Rewards terhadap Kinerja

Karyawan

Pengujian signifikansi pengaruh *rewards* terhadap kinerja karyawan secara parsial dilakukan dengan melakukan uji t , yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Besar t hitung variabel *rewards* dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 diterima. Yang berarti *rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja

Karyawan

Pengujian signifikansi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan secara

parsial dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Besar t hitung variabel punishment dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 sehingga H_2 diterima. Yang berarti *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengujian signifikansi pengaruh *rewards* terhadap karyawan secara parsial dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Besar t hitung variabel rewards dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya, *rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi rewards maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nensi Permatasari (2019) yang berjudul “Pengaruh *Reward*, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menunjukkan hasil penelitian bahwa *reward*, kepuasan Kerja dan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian dari Elsie Az Zaahra dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok” menunjukkan hasil *reward*, *punishment* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Apriyanti dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara” dimana *reward* dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengujian pengujian signifikansi pengaruh *punishment* terhadap kinerja pegawai, secara parsial dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Besar t hitung variabel punishment dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti

penolakan H_0 sehingga H_2 diterima. Yang berarti *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi *punishment* maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi Nuzila Ramadanita dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. GlenMore Agung Nusantara”, menunjukkan hasil penelitian bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga penelitian Laksmi Kusuma (2022) berjudul “Pengaruh Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Santika Seminyak Bali”, menunjukkan hasil kompensasi, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada juga penelitian dari Nadia Afrah Chairunnisa (2021) berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa”, menunjukkan beban kerja, insentif dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara simultan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara simultan dilakukan dengan melakukan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan α (0,05). Besar nilai $\text{sig } F$ $0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 sehingga H_3 diterima. Yang berarti *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Komang Agus Asta Raditya (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Non Finansial, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi non finansial, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada juga penelitian

Alviera Mayasista (2019) berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Cv. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo” juga menunjukkan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian Rizki Ayu dkk (2019) berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading”

menunjukkan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* masing-masing berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Green Kubu Café. Selain memiliki pengaruh masing-masing, ternyata *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Green Kubu Café.

REFERENSI

- Apriyanti. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara.
- Astuti, W. S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.
- Bob Hans P. Tampubolon, R. N. (2013). Penghargaan Dan Sanksi (Studi Pada Karyawan Pelaksana Pt. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang.
- Chairunnisa, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Sarana Perkasa.
- Dewi Nuzila Ramadanita, E. S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Glenmore Agung Nusantara.
- Dewi, N. M. (2022). Pengaruh Komensasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Seminyak Bali.
- Dymastara, E. S. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada karyawan Pt. Panin bank Tbk. Area Mikro Jombang).
- Galih Dwi Koencoro, M. A. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan Pt. Inka Persero Madiun.
- Hamdayani, A. (2019). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Kelas XI MAN 2 Tasikmalaya.
- Indriasari, A. H. (2018). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.
- Jaya, I. (2021). Penguatan Sistem Kesehatan dalam Pengendalian Covid-19.
- Mayasita, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo).
- Naufudin, M. R. (2019). Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Bangun Beton Indonesia Cilegon.
- Pramesti, R. A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading.
- Raditya, K. A. (2019). Pengaruh Kompensai Non Finansial, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Cangu Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung .
- Riadi, M. (2020). Punishment atau Hukuman (Pengertian, Tujuan, Bentuk Dan Prinsip). Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/punishment-atau-hukuman-pengertian-tujuan-bentuk-dan-prinsip.html>
- Riana, R. (2018). Pengaruh Penghargaan dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Department Organization Development Pada Pt. Surya Madistrindo.
- Ruhil, D. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada

- Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- Sari, N. P. (2019). Pengaruh Reward
Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Leasing Adira Finance
Syariah).
- Satria, A. D. (2018). Pengaruh Pemberian
Reward dan Punishment Terhadap
Kinerja Karyawan
(Studi Pada PDAM Tirta taman Sari
Kota Madiun).
- Setiawan, M. H. (2015). Pengaruh Budaya
Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja
Karyawan Pada Pt. Lestari Purnama
Perkasa.
- Siregar, M. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen
dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada
Divisi Pemasaran Pt. Bhineka Life
Indonesia Cabang Medan.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis.
Bandung: Alfabeta
- Zaahra, E. A. (2022). Pengaruh Reward,
Punishment Dan Komitmen Organisasi
Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada
Hotel Wyndham Sundancer Resort
Lombok).