Journal of Economics and Business UBS
Vol. 14 No. 4 Juli-Agustus 2025
e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025

Pengaruh Penghargaan, Hukuman, dan Makna Kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi di Kecamatan Jagakarsa

Unggul Adityatama, Rifki Sanjaya, dan Didip Diandra
Universitas Paramadina, Indonesia
Email: unggul.adityatama@students.paramadina.ac.id,
rifki.sanjaya@students.paramadina.ac.id, didip.diandra@paramadina.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh penghargaan, hukuman, dan makna kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi. Penghargaan berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian, hukuman sebagai upaya koreksi, dan makna kerja sebagai persepsi karyawan terhadap pentingnya kontribusi yang mereka berikan. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada 100 responden di 10 toko Alfamidi di Kecamatan Jagakarsa. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 30. Hasil menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan makna kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel hukuman tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 69,1% variasi dalam kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan makna kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor ritel. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen Alfamidi untuk memperkuat sistem penghargaan dan meningkatkan makna kerja guna memotivasi karyawan, sedangkan sistem hukuman perlu ditinjau kembali agar tidak menimbulkan dampak negatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor ritel dengan pendekatan yang lebih manusiawi dan berbasis pada psikologi kerja.

Kata kunci: penghargaan; hukuman; makna kerja; kinerja karyawan; alfamidi

Abstract

This study examines the influence of rewards, punishments, and work meaning on the performance of Alfamidi's employees in the Jagakarsa District. Rewards function as recognition of achievement, punishments serve as corrective measures, and work meaning reflects employees' perception of the significance of their work. A quantitative method was employed using a structured questionnaire distributed to 100 respondents across 10 Alfamidi's stores. Data were analyzed using SPSS version 30. The results indicate that rewards and work meaning have a positive and significant effect on employee performance, while punishments do not show a significant impact. Simultaneously, the three variables account for 69.1% of the variation in employee performance, based on the coefficient of determination (R^2), with the remaining 30.9% influenced by other factors outside the model. These findings highlight the strategic importance of strengthening reward systems and promoting meaningful work as part of human resource development in the retail industry. The implications of this research provide insight for Alfamidi's management to strengthen the reward system and improve the meaning of work to motivate employees, while the punishment system needs to be reviewed so as not to have a negative impact. This research is expected to contribute to

human resource management in the retail sector with a more humane approach and based on work psychology.

Keywords: *reward; punishment; work meaning; employee performance; alfamidi*

PENDAHULUAN

Industri ritel adalah sektor yang berfokus pada pelayanan kepada konsumen akhir dalam penyediaan produk dan layanan (Cahyani et al., 2025; Suharyanto & Dwiarta, 2024). Daya beli masyarakat yang meningkat dan kemajuan teknologi digital mendorong pertumbuhan ini (Mutakin & Saputra, 2024). Selain itu, untuk berkembang pelaku usaha harus memiliki keunggulan kompetitif *(Competitive Advantage)* berupa kualitas jasa yang baik bagi konsumen Astuti & Diandra (2021). Manajemen memiliki peranan krusial dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM), di mana dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka dapat meningkatkan persaingan bisnis bagi perusahaan (Diandra & Syahputra, 2021). Hal ini selaras dengan Henny (2024) bahwa gaya kepemimpinan, keterlibatan kepemimpinan, dan praktik manajemen dapat membentuk dan memperkuat kapabilitas dan produktivitas SDM.

Salah satu strategi utama dalam manajemen SDM adalah penerapan sistem penghargaan dan hukuman (Karyaadi et al., 2024; Sumampow et al., 2019). Pemberian penghargaan dinilai mampu meningkatkan motivasi kerja, sementara hukuman berperan menjaga kedisiplinan dan akuntabilitas (Kurniawan et al., 2024). Namun, efektivitas sistem ini dipengaruhi oleh konteks organisasi dan cara penerapannya. Lingkungan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pekerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara langsung dan tidak langsung terhadap kemajuan perusahaan (Juliani et al., 2023). Alfamidi sebagai salah satu jaringan ritel nasional menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan lini operasional seperti kasir dan store crew. Berdasarkan pengamatan awal di 10 gerai wilayah Jagakarsa, diketahui bahwa sebagian karyawan merasa penghargaan belum berdampak signifikan pada semangat kerja, sementara hukuman sering menimbulkan tekanan psikologis.

Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa pekerjaan mereka terasa monoton dan tidak bermakna, yang berdampak pada penurunan motivasi dan potensi turnover. Bahwa Makna kerja yang rendah mampu meningkatkan turnover intention serta menurutnkan komitmen dan output karyawan secara langsung (Novi & Pujianto, 2024). Makna kerja adalah persepsi karyawan terhadap pentingnya kontribusi yang mereka berikan, dan merupakan dimensi psikologis yang mampu memperkuat komitmen serta produktivitas. Namun, variabel ini masih jarang dijadikan fokus utama dalam penelitian empiris, khususnya dalam industri ritel.

Penelitian tentang pengaruh penghargaan, hukuman, dan faktor psikologis terhadap kinerja karyawan telah menjadi perhatian penting dalam studi manajemen sumber daya manusia. Beberapa stud terdaulu terlah menunjukkan hasil yang bervariasi. Hasil penelitian Putra & Liana (2024) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hukuman tidak berpengaruh

signifikan. Mereka juga menambahkan variabel motivasi kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan. Di sisi lain, Penelitian lain oleh (Gunawan et al., 2023) di sektor industri farmasi menunjukkan bahwa kombinasi penghargaan dan hukuman mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini selaras dengan Putra & Liana (2024) dalam hal efektivitas penghargaan, namun bertentangan dalam hal hukuman sehingga menunjukkan ahwa jenis industri mempengaruhi evektifitas variabel tersebut. Studi Sofiati (2021) pada pegawai sektor pelayanan publik dan menemukan bahwa baik penghargaan maupun hukuman memiliki pengaruh terhadap kinerja, tetapi dampak hukuman bergantung pada konteks penerapan. Studi ini tidak mempertimbangkan aspek psikologis seperti arti pekerjaan, sehingga ada celah dalam memahami bagaimana rasa makna di tempat kerja bisa memperkuat atau mengurangi dampak dari penghargaan dan hukuman.

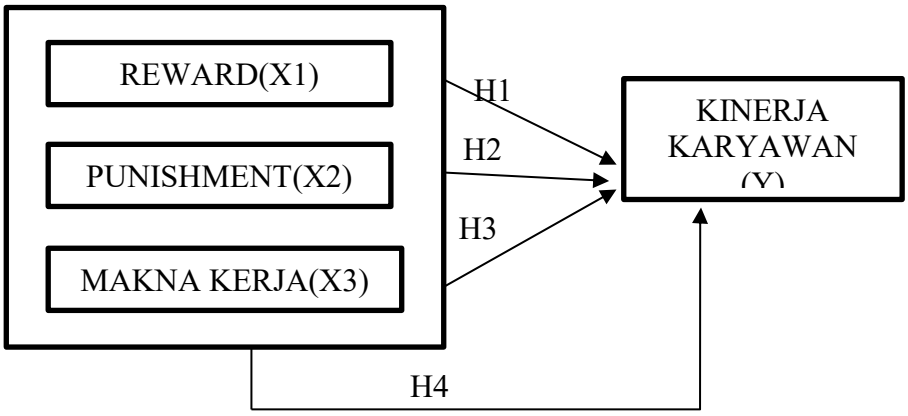
Febrina & Rahmat (2024) secara eksplisit menyoroti pentingnya dimensi makna kerja yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan instrumental. Meskipun demikian, penelitian mereka bersifat teoritis dan belum menguji secara empiris pengaruh langsung makna kerja terhadap kinerja. Sementara itu, studi Ayunasrah & Diana (2022) serta Juliani et al. (2023) menyoroti pentingnya lingkungan kerja dalam memengaruhi performa, tetapi tidak menguji hubungan langsung antara penghargaan, hukuman, makna kerja, dan kinerja. Bahkan studi Kurniawan et al. (2024) di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart), meskipun relevan secara sektor, tidak menguji makna kerja secara eksplisit dalam model hubungan dengan kinerja.

Setelah meninjau penelitian terdahulu, penulis menguji penghargaan, hukuman, dan makna kerja secara simultan terhadap kinerja, yang belum banyak dilakukan dalam studi sebelumnya. Peneliti juga memfokuskan objek pada lingkungan operasional ritel (Alfamidi Kecamatan Jagakarsa), yang memiliki intensitas kerja dan struktur hirarkis khas. Penelitian ini menjadi relevan karena menggabungkan aspek manajerial dan psikologis dalam satu model, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengelolaan SDM sektor ritel.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan humanis. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana penghargaan, hukuman, dan makna kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Alfamidi Jagakarsa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh penghargaan, hukuman, dan makna kerja terhadap kinerja karyawan. Model penelitian bisa digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis yang dikembangkan untuk menggambarkan pengaruh antar variabel :
H1: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H2: Punishment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H3: Makna kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan
H4: Reward, punishment, dan makna kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui penelitian ini diharapkan adanya suatu pemahaman tentang bagaimana penghargaan, hukuman, dan makna kerja mempengaruhi kinerja karyawan Alfamidi Kecamatan Jagakarsa. Melalui penelitian ini diharapkan didapatkan sebuah gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh pada bagaimana karyawan memiliki kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk yang bekerja di bawah koordinasi Area Manager Alfanto Sukandar, yaitu sebanyak 100 orang yang tersebar di 10 toko Alfamidi wilayah Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan peneliti berniat menyertakan seluruh karyawan yang memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) masih aktif bekerja di toko, dan (2) bersedia mengisi kuesioner. Dari 100 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 80 kuesioner kembali dan dinyatakan layak untuk dianalisis.

Untuk pengumpulan data, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 30. Analisis yang dilakukan mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis multivariat, serta pengujian hipotesis terkait variabel penghargaan, hukuman, dan makna kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di sektor ritel, khususnya pada toko Alfamidi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Item yang Diuji	Pearson Correlation	t tabel (df = n-2)	Keterangan
1	X1.1	0.784	> 0.1990	Valid
2	X1.2	0.766	> 0.1990	Valid
3	X1.3	0.789	> 0.1990	Valid
4	X1.4	0.746	> 0.1990	Valid
5	X1.5	0.855	> 0.1990	Valid
6	X2.6	0.847	> 0.1990	Valid
7	X2.7	0.888	> 0.1990	Valid
8	X2.8	0.885	> 0.1990	Valid
9	X2.9	0.85	> 0.1990	Valid
10	X2.10	0.79	> 0.1990	Valid
11	X3.11	0.842	> 0.1990	Valid
12	X3.12	0.906	> 0.1990	Valid
13	X3.13	0.928	> 0.1990	Valid
14	X3.14	0.91	> 0.1990	Valid
15	X3.15	0.926	> 0.1990	Valid
16	Y1.16	0.854	> 0.1990	Valid
17	Y1.17	0.616	> 0.1990	Valid
18	Y1.18	0.874	> 0.1990	Valid
19	Y1.19	0.871	> 0.1990	Valid
20	Y1.20	0.8	> 0.1990	Valid

Sumber: Data diolah

Seluruh butir pernyataan dari variabel Penghargaan (X1), Hukuman (X2), Makna Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi Pearson di atas nilai kritis sebesar 0.1990. Hal ini menunjukkan bahwa semua item instrumen memiliki validitas yang baik, artinya mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat sehingga memperkuat dasar interpretasi terhadap hasil uji regresi dan pengujian hipotesis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Coefficient Cronbach's Alpha.	Kriteria	Keterangan
Penghargaan	0.856	>0.7	Reliabel
Hukuman	0.906	>0.7	Reliabel
Makna Kerja	0.943	>0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.853	>0.7	Reliabel

Sumber: Data diolah

nilai Cronbach's Alpha penghargaan, hukuman, makna kerja dan kinerja karyawan masing-masing adalah 0.856, 0.906, 0.943, dan 0.853. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7, yang berarti bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas tinggi mengindikasikan bahwa jika pengukuran diulang dengan responden serupa, hasilnya akan tetap stabil.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Independen	Dependen	Sig.	Vif
	Kinerja	>0.51	
Penghargaan		>0.001	2.038
Hukuman		>0.250	1.003
Makna Kerja		>0.001	2.036

Sumber: Data diolah

Nilai VIF penghargaan, hukuman dan makna kerja masing-masing adalah 2.028, 1.003, dan 2.036. Nilai sig penghargaan, hukuman, dan makna kerja masing-masing adalah >0.001, >0.250, dan >0.001. Nilai VIF seluruh variabel berada di bawah 10, dan nilai tolerance berada di atas 0.001 artinya tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

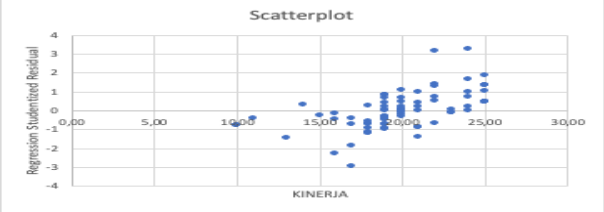
Tabel 4 Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	831	0.691	0.679	1.88611	1.696
a. Predictors: (Constant), MAKNA KERJA, HUKUMAN, PENGHARGAAN					

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Data diolah

Nilai Durbin-Watson adalah 1.696. nilai tersebut mendekati 2 yang berarti tidak ada autokorelasi.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Scatterplott menunjukkan pola acak. Distribusi residual yang menyebar secara acak menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap konstan. Asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias dan efisien dan model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Kriteria	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constant)	2.755	1.389		1.983	.0.51
Penghargaan	272	.081	.303	3.333	.001
Hukuman	.050	.043	.704	1.158	.250
Makna Kerja	.537	.084	.580	6.379	<0.001
Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah

Persamaan regresi: Y = 2.755 + 0.272X1 + 0.050X2 + 0.537X3

Penghargaan (X1) memiliki koefisien sebesar 0.272 (p = 0.001), yang berarti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hukuman (X2) memiliki koefisien 0.050 (p = 0.250), artinya tidak signifikan terhadap kinerja. Makna Kerja (X3) memiliki koefisien 0.537 (p < 0.001), menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji T (Parsial)

Tabel 6 Uji t (Parsial)

Independen	Dependen	t	Sig.
	Kinerja	1.983	.051
Penghargaan		3.333	.001
Hukuman		1.158	.250
Makna Kerja		6.379	<.001

Sumber: Data diolah

Penghargaan memiliki nilai t = 3.333, sig = 0.001 yang berarti memiliki pengaruh secara signifikan. Hukuman memiliki nilai t sebesar 1.158 dan sig sebesar 0.250 yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Makna Kerja memiliki nilai t sebesar 6.379 dan sig < 0.001 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini mendukung penelitian Putra & Liana (2024), bahwa penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, efektivitas hukuman tidak terbukti secara statistik, menguatkan temuan Sofiati (2021) dan Gunawan et al. (2023) bahwa pengaruh hukuman sangat bergantung pada konteks organisasi dan pendekatan pelaksanaannya.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F (Simultan)

Independen	Dependen	F	Sig.
Penghargaan	Kinerja	56.700	<.001b
Hukuman			
Makna Kerja			

Sumber: Data diolah

Nilai F = 56.700, sig < 0.001. Artinya, penghargaan, hukuman, dan makna kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja secara bermakna, meskipun salah satu variabel (hukuman) tidak signifikan secara parsial.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Independen	Dependen	Adjusted R Square
Penghargaan	Kinerja	.679
Hukuman		
Makna Kerja		

Sumber: Data diolah

R^2 = 0.679, artinya 67,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh penghargaan, hukuman, dan makna kerja. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.679 mengindikasikan bahwa 67,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen

dalam model. Sisanya (32,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan makna kerja merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan Alfamidi di kecamatan Jagakarsa. Pengaruh signifikan dari makna kerja memperkuat pentingnya aspek psikologis dalam pengelolaan karyawan, terutama di sektor ritel yang penuh tekanan. Sebaliknya, hukuman yang bersifat korektif tidak cukup efektif, dan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis jika tidak disertai pendekatan edukatif. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya meninjau kembali sistem hukuman dan fokus membangun kultur kerja yang bermakna dan apresiatif. Penelitian ini memperluas kontribusi teoritis dengan menggabungkan aspek manajerial (reward dan punishment) dan psikologis (makna kerja) dalam satu model. Implikasi praktisnya, perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan SDM dengan pendekatan yang lebih humanis, guna menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga bermakna bagi karyawan.

Implikasi Penelitian

Dalam sektor ritel, perusahaan seperti Alfamidi dapat memperoleh keuntungan yang signifikan dengan lebih fokus pada penghargaan dan penciptaan pekerjaan yang bermakna bagi karyawan, ketimbang mengandalkan sistem hukuman. Pendekatan ini tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berpotensi menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kualitas layanan pelanggan.

Di sisi lain, bagi departemen Sumber Daya Manusia (SDM), penting untuk merancang sistem manajemen kinerja yang menekankan penghargaan dan makna kerja sebagai faktor utama, alih-alih memberikan hukuman. Penguatan makna kerja ini bisa dilakukan dengan mengintegrasikan elemen-elemen tersebut dalam pelatihan serta program pengembangan karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan, hukuman, dan makna kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Jagakarsa. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap 80 responden, dapat disimpulkan bahwa: Variabel penghargaan dan makna kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel hukuman tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel berkontribusi signifikan terhadap kinerja, dengan Adjusted R^2 sebesar 67,9%, menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja. Makna kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan, yang menegaskan pentingnya aspek psikologis dalam pengelolaan SDM di sektor ritel.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, M., & Diandra, D. (2021). Rekomendasi Strategi Pengembangan Bisnis "Rumah Lulur Salon Wanita." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 27–39.

Ayunasrah, T., & Diana, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*, 1–10. https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim

Cahyani, D., Nuraeni, E., Agustina, R., Ashriana, A. N., Kridaningsih, A., Rizkawati, N., & Sigita, D. S. (2025). *Manajemen Ritel: Strategi dan Transformasi*. Grafindo Publisher.

Diandra, D., & Syahputra, E. (2021). *Prosiding The 12 th Industrial Research Workshop and National Seminar Bandung*.

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humaities, Social Sciences, and Bussiness*, *1*(1), 29–34.

Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita Bangsa, U. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, *11*(1). http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm

Henny. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada PT. Duta Intra Yasa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *2*(2), 200–208. https://doi.org/10.59024/jumek.v2i2.420

Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal Of Economic Business*, *4*, 72–85.

Karyaadi, M. C. A., Hudiyah, I. F., Rahmatillah, R. A., Hidayat, R., & Respati, I. (2024). Strategi Pengambilan Keputusan dalam Pemberian Reward untuk Meningkatkan Motivasi Pekerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, *2*(2), 12.

Kurniawan, A., Khoirunisa, K., Lubis, N., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Triajaya, Tbk (Alfamart). *Neraca Manajemen Ekonomi*, *12*.

Mutakin, R., & Saputra, B. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Kasir Retail PT XYZ. *Jurnal Syntax Dmiration*, *5*(11), 2722–7782.

Novi, N. H., & Pujianto, W. E. (2024). Uncovering the Impact of Workload and Burnout on Turnover Intention: The Critical Role of Resilience to Work. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, *5*(1), 87–98. https://doi.org/10.33476/jobs.v5i1.4516

Putra, A., & Liana, L. (2024). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *9*(2), 1462. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2010

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, *15*(1), 34–46. https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502

Suharyanto, M. M., & Dwiarta, I. M. B. (2024). *MANAJEMEN RITEL*. Mega Press Nusantara.

Sumampow, P., Koleangan, R., & Lengkong, V. P. (2019). Penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan

Mandolang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4).