

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BOGOR

Sigit Purnomo

Universitas Pamulang, Banten
dosen02152@unpam.ac.id

Submitted: 28th July 2021/ **Edited:** 17th Sept 2021/ **Issued:** 01st Oct 2021

Cited on: Purnomo, S. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BOGOR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 711-720.

ABSTRACT

This study aims to determine the "Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Bogor". The methods of analysis used are descriptive analysis methods and quantitative analysis methods. The data collection method is a questionnaire. The population in this study was employees at PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Bogor from all employees as many as 105 people to 83 people using slovin formula. Based on the result of the t test with the calculated t value on the reward variable of 2,701 greater than the table t of 1,990 with a probability of t being sig 0.008 is less than the significance limit of 0.05. Based on this value, reward variables have a positive and significant effect on performance variables. In punishment variables of 5,550 greater than table t of 1,990 with a probability of t being sig 0.000 smaller than the significance limit of 0.05, punishment variables partially have a positive and significant influence on performance variables. Based on the results of the F test, the Fhitung value of 59,666 > 3.11 with a sig of 0.000 < α 0.05, indicating H_0 was rejected and H_a accepted, meaning reward and punishment simultaneously positively and significantly affect performance variables. The result of the determinant coefficient (R^2) is 0.774 meaning that the reward and punishment variables have a strong relationship to performance. Adjusted R Square of 0.599 means a 59.9% improvement in employee performance at PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Bogor can be explained by reward and punishment variables, while the remaining 41.1% can be explained by other variables not studied in this study.

Keywords: Reward, Punishment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia yang maksimal sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan (Harras, et, al., 2020). Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus

memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang hasil kerja dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, perusahaan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik (Wahyu & Salam, 2020). Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Pencapaian Target Penambahan Jumlah Pelanggan Baru pada PT PLN Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor Tahun 2017 – 2019

No	Tahun	Pelanggan		Pencapaian
		Target	Realisasi	
1	2017	19.700	19.350	98%
2	2018	21.500	20.050	93%
3	2019	22.300	13.000	58%

Sumber: PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor, 2020

Data di atas menunjukkan jika penambahan jumlah pelanggan baru pada tahun 2017 dimana realisasi sebesar 19.350 dari target yang ditentukan sebesar 19.700. Pada tahun 2018 realisasi sebesar 22.150 dari target yang ditentukan sebesar 21.500. Sedangkan pada tahun 2019 realisasi sebesar 13.000 dari target yang ditentukan sebesar 22.300. Jika dilihat penurunan drastis terjadi pada tahun 2019 dimana realisasi tidak sebanding dengan target yang sudah ditentukan.

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya (Pradnyani, et, al., 2020). Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan (Arsyad, 2020). Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang (Mentang, 2021).

Seperti halnya yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) guna menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan yang juga diikuti seluruh unit di bawah nya, salah satu nya adalah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor yaitu unit pelaksana di bawah Unit Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten yang berkedudukan di Bandung. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan (Ramadanita, et, al., 2021). Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil (Damara, 2020).

Selain faktor *reward* ada yang harus diperhatikan yaitu sanksi atau *punishment* (Mesra, 2020). Dalam setiap pekerjaan diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu perusahaan tidak berjalan baik, maka akan terjadi konflik kepentingan antar individu maupun antar sesama lingkungan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang tidak bekerja sesuai harapan dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah agar karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi kesalahannya serta menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang jahat (Miswandi, 2018; Novita, et, al., 2021). Jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mengevaluasi agar tidak mengulangi kesalahan.

Pada kenyataannya yang terjadi pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor masih banyak karyawan yang melanggar aturan terutama masalah disiplin waktu terlihat setiap tahunnya mengalami peningkatan pelanggaran. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *reward* dan *punishment*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayanan

PT PLN (Persero) unit pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor. Penerapan *reward* dan *punishment* menjadi perhatian penuh bagi manajerial, demi memenuhi *standart operational* PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawan nya dibidang pelayanan jasa kelistrikan.

LANDASAN TEORI

Reward

Secara teori reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau non material. Reward sangat penting diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi agar karyawan tersebut termotivasi untuk berbuat lebih baik lagi. Menurut Handoko (2012:66) “Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik”.

Punishment

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar Mangkunegara (2016). Salah satu peran penting dari punishment adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan Hasibuan (2016). Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai.

Kinerja

Pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan kesungguhan pegawai itu sendiri. Adapun pengertian kinerja yang dikutip oleh Kadarisman (2012) yaitu: Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performace*, yang

merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Berikut ini dikemukakan metode penelitian yang digunakan, di antaranya:

1. Penelitian berbasis kuantitatif
2. Pembahasan dilakukan secara asosiatif
3. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda
4. Data diperoleh melalui sebaran kuesioner
5. Jumlah sampel sebanyak 83 karyawan
6. Subjek penelitian adalah karyawan PT PLN (Persero), UP3 Bogor
7. Teknik sampel adalah acak sederhana
8. Uji hipotesis terdiri dari uji individu, uji bersama-sama, dan uji determinan

HASIL PENELITIAN

Pendapat responden tentang variabel *Reward*

Dari hasil responden sebanyak 83 karyawan dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 43,6%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner. Skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 5 “Pemberian insentif mendorong semangat kerja karyawan” dengan skor 4,25, dimana karyawan menjadi semangat bekerja jika pemberian insentif juga dilakukan dengan baik.

Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pernyataan “Pemberian upah tidak sama antara satu dengan yang lain” dengan skor 3,39 dan “Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan” dengan skor 3,56. Hal ini berkaitan dengan faktor upah yang masih belum sesuai dan pemberian gaji masih fluktuatif yang diterima para karyawan dimana hanya berdasarkan pengalaman yang dimiliki masing-masing karyawan dan lamanya bekerja tanpa dilihat berdasarkan

kemampuan yang dimiliki walaupun karatawan tersebut belum terlalu lama berada di perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mengevaluasi untuk menghindari kecemburuan antar sesama karyawan dan menghindari penurunan kinerja pada karyawan

Pendapat responden tentang variabel *Punishment*

Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 49,3%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner. Skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan, yaitu “Jika melakukan kesalahan fatal akan dikeluarkan sesuai ketentuan perusahaan” dengan skor 4,16, dimana karyawan merasa jika melakukan kesalahan fatal harus mendapatkan sanksi dengan adil yaitu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan misalnya dipecat.

Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan merasa malu mendapat teguran dari pimpinan” dengan skor 3,27, dimana karyawan merasa malu jika mendapat teguran dari pimpinan jika karyawan tidak merasa melakukan kesalahan. Hal ini berkaitan untuk perusahaan melakukan evaluasi dalam menciptakan komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan pimpinan, agar karyawan dapat mengurangi kesalahan-kesalahann dalam bekerja baik yang disengaja maupun yang gak disengaja. Sehingga karyawan tidak merasa malu jika mendapatkan teguran. Perusahaan juga harus melakukan hukuman dengan seadil-adilnya jika memang benar karyawan melakukan kesalahan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pendapat responden tentang variabel *Kinerja*

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase terbanyak pada jawaban setuju sebanyak 57,3%. Jika dilihat berdasarkan pernyataan kuesioner. Skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan “Tidak menyalahgunakan fasilitas yang tersedia di tempat kerja” dengan skor 4,24, dimana karyawan tidak menyalahgunakan fasilitas yang ada dan menjaga dengan baik.

Sedangkan untuk skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan, yaitu “Selalu berkomunikasi dan menjaga kekompakan tim” dengan skor 3,81, dimana masih kurangnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun pimpinan dan kekompakan tim yang masih harus diperbaiki. Hal ini jika terus menerus terjadi berkaitan pada turunnya semangat kerja sama tim dan kekompakan sehingga kinerja

ikut menurun. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat dan mampu memberikan dorongan untuk kekompakan tim dalam bekerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Olah Data Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,023	3,070		2,288	0,025
Reward	0,249	0,092	0,271	2,701	0,008
Punishment	0,604	0,109	0,557	5,550	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 7,023, dengan nilai koefisien regresi variabel *reward* 0,249 dan nilai koefisien regresi *punishment* 0,604. Maka dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$ adalah $Y = 7,023 + 0,249(X_1) + 0,604(X_2)$. Persamaan regresi linier yang dimaksud sebagai berikut :

1. Konstanta $a = 7,023$ menyatakan bahwa jika nilai kinerja (Y) saat ini diasumsikan bernilai 7,023 satuan dengan asumsi variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) bernilai tetap.
2. Koefisien $b_1X_1 = 0,249$, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel *reward*, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,373 kali.
3. Koefisien $b_2X_2 = 0,604$, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel *punishment*, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,396 kali.

Pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, variable *reward* memiliki nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), nilai thitung sebesar 2,701 lebih besar dari ttabel 1,990 ($2,701 > 1,990$), dan nilai koefisien regresi sebesar 0,271. Artinya, hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara statistik variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,271. Dapat disimpulkan, secara sistematis diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,271 jika variabel reward meningkat sebesar 1 kali dan seterusnya.

Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel *punishment* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), nilai t_{hitung} sebesar 5,550 lebih besar dari t_{tabel} 1,990 ($5,550 > 1,990$), dan nilai koefisien regresi sebesar 0,557. Artinya, hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara statistik variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,557. Dapat disimpulkan, secara sistematis diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,557 jika variabel *punishment* meningkat sebesar 1 kali dan seterusnya.

Tabel 3. Uji Simultan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1358,153	2	679,077	59,666	0,000 ^b
Residual	910,497	80	11,381		
Total	2268,651	82			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 59,666 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,11 ($59,666 > 3,11$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, secara statistik hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Reward merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Dimana terdapat pengaruh signifikan reward terhadap kinerja dengan koefisiensi korelasi sebesar 0,271. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,701 > 1,990$) dari nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Kemudian nilai R Square sebesar 0,444 yang diartikan bahwa variabel reward (X_1) memberikan kontribusi pada variabel kinerja (Y) sebesar 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada PT (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor.
2. Punishment juga merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Dimana terdapat pengaruh signifikan punishment terhadap kinerja dengan

koefisiensi korelasi sebesar 0,557. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,550 > 1,990$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian nilai R Square sebesar 0,562 yang diartikan bahwa variabel punishment (X_2) memberikan kontribusi pada variabel kinerja (Y) sebesar 56,2% dan sisanya sebesar 43,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada PT (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor.

3. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas, diketahui bahwa reward (X_1), dan punishment (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini didapatkan berdasarkan perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $59,666 > 3,11$ artinya kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan PT (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, A. A. (2020). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPPK BAKARU. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 45-54.
- Damara, M. R. (2020). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN (Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Bosowa). *Economics Bosowa*, 6(001), 177-188.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mentang, S. X. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA. *JUIMA: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 11(1), 1-15.
- Mesra, T. D. (2020). Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan. *Cendekia Niaga*, 4(2), 27-38.
- Miswandi, I. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Nasabah Dalam Membayar Angsuran Pada Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Mekar Sari Desa Rambah Baru Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal*

Ilmiah Cano Ekonomos, 7(1), 69-80.

- Novita, H., Irsan, D. A., Bolon, M. S. N. T., & Marbun, Y. (2021). PENGARUH MOTIVASI, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. NUSANTARA ENTERPRISE. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 735-749.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).