



Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pintoe Kayoe Coffee Jakarta Timur

Putri Dewi Febrianti^{1*}, Ety Nurhayaty²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: putridewifebrianti1802@gmail.com*

Abstract. *This study was conducted at Pintoe Kayoe Coffee in East Jakarta to identify and analyze the influence of rewards and punishments both individually and simultaneously on employee productivity. Using a census method, all 37 employees of Pintoe Kayoe Coffee in East Jakarta participated as respondents in this quantitative study. Data were collected via online questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS software, encompassing data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test). The t-test results indicate that rewards (X1) have a positive and significant influence on employee performance (Y). The t-value for punishment (X2) was 0.140—below the t-table value of 2.032—with a significance level of 0.890 (> 0.05); thus, punishment does not exert a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, the F-test yielded a calculated F-value of 8.834 (exceeding the F-table value of 3.28) with a significance level of 0.001 (below 0.05), indicating that rewards and punishments have a significant influence on employee performance. Based on the coefficient of determination (R^2), the variation in employee performance is largely explained (61.2%) by the reward and punishment variables, while external factors account for the remaining 38.8%.*

Keywords: *Reward; Punishment; Employee Performance; Pintoe Kayoe Coffee; Multiple Linear Regression.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Pintoe Kayoe Coffee, Jakarta Timur, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *punishment*, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas pekerja. Dengan menggunakan metode sensus, seluruh 37 pekerja Pintoe Kayoe Coffee di Jakarta Timur dilibatkan sebagai responden dalam studi kuantitatif ini. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *online* menerapkan skala Likert, sementara analisis data dijalankan melalui perangkat lunak SPSS, yang mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji-t dan uji-F). Hasil uji-t memperlihatkan *reward* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t untuk *punishment* (X2) adalah 0,140, yang berada di bawah nilai t-tabel 2,032, dengan tingkat signifikansi 0,890 ($> 0,05$); dengan demikian, *punishment* tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, hasil uji-F menghasilkan nilai F hitung 8,834 (di atas nilai F-tabel 3,28) dengan tingkat signifikansi 0,001 (di bawah 0,05), yang mengindikasikan *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variasi kinerja karyawan sebagian besar (61,2%) dijelaskan oleh variabel insentif dan hukuman, sementara faktor eksternal menyumbang sisanya sebesar 38,8% berdasarkan koefisien determinasi (R^2).

Kata kunci: *Reward; Punishment; Kinerja Karyawan; Pintoe Kayoe Coffee; Regresi Linear Berganda.*

1. LATAR BELAKANG

Pertumbuhan bisnis yang pesat di era Industri 4.0 terlihat di berbagai sektor, terutama di industri jasa. Agar tetap kompetitif, bisnis saat ini harus memprioritaskan peningkatan kualitas layanan yang didasarkan pada sumber daya manusia dalam organisasi (Pratama & Handayani, 2022). Analisis kinerja yang objektif dan analisis pekerjaan yang menyeluruh harus menjadi landasan bagi perencanaan dan pelaksanaan berbagai fungsi ini, yang mencakup pengembangan kompetensi, rekrutmen dan seleksi, konseling dan pengembangan karier, serta pengembangan sumber daya manusia. Mulai dari perekrutan karyawan baru hingga upaya mempertahankan karyawan yang ada, sebuah perusahaan ingin berhasil memerlukan

manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pendekatan yang konsisten terhadap pengembangan profesional sangatlah penting, mengingat karyawan berkualitas tinggi merupakan fondasi bagi keberhasilan bisnis apapun. Strategi yang efektif salah satunya adalah melalui kebijakan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) yang adil (Sofiati, 2021).

Sumber Daya Manusia juga sangat penting bagi Pintoe Kayoe Coffee Jakarta Timur untuk memahami kualitas karyawan dan pengembangan diri mereka. Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi tercapainya kualitas kerja karyawan yang baik, seperti pemberian penghargaan dan sanksi kepada karyawan agar kinerja mereka terus meningkat. Penerapan reward dan punishment harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yang terbuka dan jujur kepada karyawannya. Tidak adil untuk mendasarkan pemberian reward dan punishment pada preferensi subjektif. Para pekerja akan terisolasi secara sosial jika terdapat sistem reward dan punishment yang tidak efektif, yang berujung pada hubungan kerja yang buruk yang tentunya akan memengaruhi produktivitas pekerja.

Menetapkan peraturan serta menjamin pelaksanaan seluruh tugas dan kewajiban secara tepat merupakan tujuan dari penerapan punishment. Namun pelaksanaan kinerja karyawan di Pintoe Kayoe Coffee tersebut tidak berjalan secara maksimal karena target yang akan di capai dengan realisasi lapangan cukup berbeda oleh karena itu pencapaian target tersebut menjadi krusial dalam jangka perbulan.

Penjualan perbulan pada Pintoe Kayoe Coffe Jakarta Timur tahun 2025-2026, menunjukkan bahwa adanya fluktuasi perbulan mencapai titik tertingginya pada bulan mei tahun 2025 mencapai 71.565.825 juta rupiah Namun terjadinya penurunan pada bulan september tahun 2025 mencapai 45.144.220 juta rupiah, dan adanya kenaikan di bulan oktober tahun 2025 mencapai 68.158.237 juta rupiah dan penurunan paling rendahnya di bulan april tahun 2026 mencapai 41.166.300 juta rupiah, fenomena fluktuasi ini mengidentifikasi adanya aspek kinerja pada karyawan yang belum maksimal dan mengarah kepada target dalam perbulan yang akan di capai sehingga harus adanya reward terhadap Kinerja karyawan, secara teoritis menyatakan bahwa Cara terbaik bagi perusahaan untuk menunjukkan apresiasi dan meningkatkan semangat kerja adalah dengan memberikan reward kepada para karyawannya. Hal ini mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan (Pratama & Handayani, 2022).

Berdasarkan data internal Pintoe Kayoe Coffee Jakarta Timur, jumlah karyawan selama periode Mei 2025 hingga April 2026 memperlihatkan kecenderungan penurunan. Pada Mei dan Juni 2025, jumlah karyawan tercatat sebanyak 42 orang. Jumlah tersebut kemudian menurun menjadi 41 orang pada Juli 2025 dan bertahan hingga September 2025. Pada Oktober

2025, jumlah karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 39 orang dan tetap berada pada jumlah tersebut hingga Desember 2025. Memasuki Januari 2026, jumlah karyawan menurun menjadi 38 orang dan bertahan hingga Februari 2026. Selanjutnya, pada Maret 2026 jumlah karyawan kembali berkurang menjadi 37 orang dan jumlah tersebut tetap tercatat hingga April 2026. Dengan demikian, selama periode Mei 2025 hingga April 2026 terjadi penurunan jumlah karyawan dari 42 orang menjadi 37 orang atau berkurang sebanyak 5 orang. Fenomena penurunan jumlah karyawan ini disebabkan oleh karena tidak adanya kenaikan gaji terhadap karyawan tersebut atau adanya bonus terhadap karyawan yang mencapai target dalam perbulannya dan penurunan ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak melaksanakan tugasnya sesuai standar operasional di tempat bekerja.

Merujuk pada temuan Pratama & Handayani (2022), ditemukan punishment yang diberikan secara bijak dan tepat yang diberikan kepada karyawan akan berdampak menjadi lebih produktif dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebagai Solusi, Pintoe Kayoe Coffee perlu menerapkan sanksi yang bersifat pembinaan secara bijak dan tepat untuk memberikan efek jera terhadap karyawan. Hal ini perlu dengan adanya keterbukaan dalam standar aturan yang berlaku di Pintoe Kayoe Coffee sehingga setiap karyawan dapat memahami tentang konsekuensi kinerja.

Pentingnya manajemen kinerja melalui apresiasi dan ketegasan telah membuktikan bahwa sebagai penelitian terdahulu. Menurut penelitian Sofiati (2021), perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia atau tenaga kerja yang unggul. Metode untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah melalui menjalankan sistem reward dan punishment. Penelitian oleh Gunawan et al. (2023) memperkuat gagasan ini dengan menekankan bahwa organisasi sebaiknya tidak menggunakan kriteria subjektif dalam menentukan penilaian kinerja maupun bentuk kompensasi lainnya. Jika reward dan punishment tidak diterapkan secara adil, hal tersebut dapat memicu kecemburuan sosial di kalangan pekerja, yang pada gilirannya dapat merusak hubungan kerja dan, pada akhirnya, menurunkan produktivitas. Namun belum optimal ketika tidak dikelola secara baik. Meskipun demikian menurut penelitian terdahulu memiliki keterbatasan antara keduanya sehingga butuh penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dari itu terdapat urgensi untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Pintoe Kayoe Coffee Jakarta Timur.

2. KAJIAN TEORITIS

Reward

Menurut Kotler, *reward* ialah wujud kompensasi yang diberikan untuk karyawan, baik secara individu maupun kolektif, sebagai imbalan atas prestasi atau kontribusi mereka kepada perusahaan dan bisnis. Penghargaan atau *reward* tersebut berwujud insentif finansial misalnya bonus, upah, ataupun insentif lainnya, serta insentif non-finansial misalnya penghargaan, apresiasi, ataupun kenaikan jabatan di tempat kerja (Ghanitri & Hakim, 2024).

Selanjutnya menurut Handoko, pengembangan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pendayagunaan, dan pemeliharaan personel guna memastikan mereka mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien sangatlah penting untuk mewujudkan tenaga kerja profesional yang memenuhi tuntutan pekerjaan (Mardiana & Saleh, 2021). Pemberian *reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi, namun pendekatan ini saja tidaklah cukup.

Sebagai kesimpulan, *reward* ialah wujud pengakuan ataupun kompensasi yang diserahkan oleh organisasi untuk individu ataupun kelompok sebagai wujud penghargaan atas capaian, kontribusi yang baik, dan upaya yang telah mereka curahkan dalam pekerjaan. Sebagai sarana untuk pengembangan berkelanjutan, *reward* ini turut membentuk staf profesional yang mampu bekerja secara sukses dan efisien. Bentuknya bisa berwujud imbalan finansial, misalnya bonus serta kenaikan gaji, maupun non-finansial, misalnya pujian dan promosi jabatan.

Punishment

Menurut Vhalery, menyatakan ketika seseorang melakukan pelanggaran, *punishment* dapat memberikan sanksi berupa peringatan, konsekuensi tertentu, atau kombinasi keduanya. Proses ini melibatkan penyesuaian penerapan sanksi dengan karakteristik khusus institusi atau kelompok yang memberlakukannya (Sulistyawati & Tesmanto, 2021).

Di sisi lain, menurut Mangkunegara, *punishment* merupakan sejenis intimidasi dan konsekuensi buruk yang dijatuhkan kepada individu yang melanggar peraturan. Tindakan ini dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip kedisiplinan yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencegah karyawan lain melakukan pelanggaran serupa (Bandiyono et al., 2021).

Dapat disimpulkan bahwa *punishment* (hukuman) adalah bentuk ancaman, peringatan, ataupun konsekuensi yang dihadapi anggota organisasi akibat kesalahan atau pelanggaran aturan mereka. Agar penerapannya efektif, *punishment* harus disesuaikan dengan kondisi dan sistem internal organisasi tersebut, dengan tujuan utama untuk memberikan efek jera agar pelanggaran tidak terulang kembali dan kedisiplinan kerja tetap terjaga.

Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono, kinerja karyawan didefinisikan sebagai kuantitas disertai kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan ketika menunaikan kewajiban pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi (Erika et al., 2021). Di sisi lain, kinerja karyawan didefinisikan oleh Handoko sebagai hasil dari upaya individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat keahlian, pengalaman, komitmen, serta waktu yang dialokasikan untuk tugas tersebut. Pada dasarnya, kinerja merupakan hasil akhir ketika seseorang menyelesaikan pekerjaannya sebagaimana direncanakan dan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan (Satria, 2021).

Berlandaskan pandangan kedua pendapat tersebut, kinerja karyawan merupakan gabungan antara kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan individu dalam menjalankan kewajiban kerjanya sesuai dengan standar dan kriteria organisasi. Keterampilan, pengetahuan, komitmen, dan ketepatan waktu karyawan turut berperan dalam pencapaian hasil tersebut, yang pada gilirannya membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik. Pendekatan tersebut digunakan untuk memperoleh pengukuran variabel yang objektif dan terukur sehingga dapat menghasilkan kesimpulan berdasarkan data penelitian. Sugiyono menyatakan bahwa untuk menguji hipotesis, peneliti mempergunakan instrumen beserta menganalisis data kuantitatif atau statistik dalam penelitian kuantitatif. Pendekatan tersebut sesuai dalam meneliti populasi ataupun sampel tertentu (Syahroni, 2022).

Istilah "populasi" digunakan untuk menggambarkan keseluruhan kelompok objek ataupun individu yang mempunyai karakteristik tertentu kemudian dianalisis guna menarik kesimpulan umum (Sugiyono, sebagaimana dikutip dalam Mushofa et al., 2024). Sebanyak 37 karyawan yang bekerja di Pintoe Kayoe Coffee, Jakarta Timur, merupakan populasi dalam penelitian ini. Dalam metode pengambilan sampel menyeluruh (*total sampling*) yang dijelaskan secara rinci oleh Sugiyono dan dikutip dalam Mushofa et al. (2024) seluruh populasi dipergunakan menjadi sampel. Akibatnya, terdapat 37 pekerja yang menjadi sampel penelitian.

Pengumpulan data dijalankan melalui kombinasi observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Situasi penelitian dicatat dan dipantau melalui observasi langsung (Setianingsih & Handayani, 2022). Seluruh partisipan diminta mengisi survei daring menggunakan Google Forms untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel-variabel penelitian (Noviana & Santoso, 2024). Selain itu, berbagai materi tekstual dan digital yang relevan dengan topik

penelitian dikumpulkan dan dianalisis melalui metode dokumentasi (Noviana & Santoso, 2024).

Analisis data mencakup regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji instrumen. Validitas instrumen dievaluasi berdasarkan sejauh mana instrumen tersebut mengukur variabel penelitian, sedangkan reliabilitasnya diperiksa berdasarkan konsistensi hasil pengukuran. Validitas ditentukan oleh pemenuhan persyaratan tertentu pada nilai korelasi butir instrumen, sementara reliabilitas ditentukan oleh nilai *Cronbach's Alpha*.

Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan terhadap multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas menggunakan uji asumsi klasik. Distribusi data ditentukan melalui uji normalitas; data yang berdistribusi normal mempunyai nilai signifikansi melebihi 0,05 (Sugiyono, 2019). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menyelidiki ketidaksamaan varians residual, di mana model yang baik seharusnya tidak menunjukkan pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Ketika nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* melebihi 0,10, berakibat diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas diterapkan dalam menganalisis korelasi antarvariabel independen (Sugiyono, 2019).

Menurut Ghozali (2021), dampak pemberian penghargaan *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas pekerja dapat dikaji menggunakan analisis regresi linear berganda. Berbeda dengan uji-F yang meninjau dampak keseluruhan dari semua faktor independen, uji-t menguraikan dampak masing-masing variabel independen secara terpisah (Prasmoro et al., 2022). Suatu dampak dianggap signifikan secara statistik jika nilai p (p -value) kurang dari 0,05. Selain itu, menurut Ghozali (2021) dan Noviani et al. (2025), Koefisien determinasi parsial (R^2) diterapkan dalam menilai besarnya variasi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (R^2) dipergunakan dalam mengukur sejauh mana variabel-variabel independen menjelaskan variasi tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang pernah menggunakan atau membeli produk *liptint Barenbliss*. Jumlah kuesioner yang disebarkan melalui *Google Form* sebanyak 37 responden. Jumlah responden didapatkan dari rumus Lemshow karena populasi yang tidak diketahui. Selanjutnya, data penelitian akan

dideskripsikan berdasarkan karakteristik responden. Berdasarkan hasil dari tahap menyebarluaskan kuesioner, diperoleh gambaran karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki -laki	14	38%
Perempuan	23	62%
Total	37	100%
Usia		
20 - 30	26	70%
31 - 40	11	30%
Total	37	100%
Lama Bekerja		
1 – 2 Tahun	6	16%
3 – 4 Tahun	25	68%
5 – 6 Tahun	5	14%
>6 Tahun	1	3%
Total	37	100%

Sumber : data diolah Excel oleh Peneliti (2026)

Sebanyak 12 pria (38% dari total) dan 23 wanita (62% dari total) mengisi kuesioner tersebut. Selanjutnya, terdapat 26 responden (atau 70%) dalam rentang usia 20–30 tahun, dan 11 responden (atau 30%) dalam rentang usia 31–40 tahun. Dari keseluruhan responden, 6 orang (16%) telah bekerja selama 1–2 tahun, 25 orang (68%) selama 3–4 tahun, 5 orang (14%) selama 5–6 tahun, dan hanya 1 orang (3%) yang telah bekerja lebih dari 6 tahun.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Reward</i>	9	42	36.22	5.339
<i>Punishment</i>	7	27	23.38	3.954
Kinerja karyawan	8	28	24.43	3.913

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Variabel *Reward* (X1) memiliki jumlah responden (N) sebanyak 37 orang. Nilai maksimum sebesar 42 dari keseluruhan data responden yang di kumpulkan dan nilai minimumnya sebesar 9. Nilai rata-rata (mean) yang dihasilkan untuk variabel ini adalah 36,22 dan standar deviasi sebesar 5,339. Variabel *Punishment* (X2) memiliki jumlah responden (N) sebanyak 37 orang. Nilai maksimum sebesar 27 dari keseluruhan data responden yang dikumpulkan dan nilai minimumnya sebesar 7. Nilai rata-rata (mean) yang dihasilkan untuk variabel ini adalah 23,38 dan standar deviasi sebesar 3,954. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki total responden (N) sejumlah 37 orang. Nilai maksimum sebesar 42 dari keseluruhan data responden yang di kumpulkan dan nilai minimumnya sebesar 8. Nilai rata-rata (mean) yang dihasilkan untuk variabel ini adalah 36,22 dan standar deviasi sebesar 5,339.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya hasil kuesioner, akan dilakukan perbandingan dengan tabel nilai r untuk N = 35, Dimana nilai signifikasi 5% yaitu 0,3246. Maka, nilai angka

0,3246 akan menjadi pembanding valid atau tidaknya validitas *variable Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Suatu indikator akan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Dibawah ini merupakan hasil dari nilai r hitung setiap variabel:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,452	0,3246	Valid
	X1.2	0,572		Valid
	X1.3	0,616		Valid
	X1.4	0,479		Valid
	X1.5	0,454		Valid
	X1.6	0,395		Valid
	X1.7	0,562		Valid
	X1.8	0,415		Valid
	X1.9	0,457		Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,711	0,3246	Valid
	X2.2	0,576		Valid
	X2.3	0,560		Valid
	X2.4	0,464		Valid
	X2.5	0,695		Valid
	X2.6	0,475		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,460	0,3246	Valid
	Y2	0,819		Valid
	Y3	0,586		Valid
	Y4	0,511		Valid
	Y5	0,584		Valid
	Y6	0,539		Valid

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Bersumber dari data tabel di atas, menyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, karena masing-masing mempunyai nilai r hitung (Corrected *Item*-Total Correlation) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yang sebesar 0,3246, sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
<i>Reward</i>	0,606	$> 0,60$	Reliabel
<i>Punishment</i>	0,603	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,616	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel, tidak ada variabel penelitian yang mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60. Nilai yang dihasilkan 0,606 untuk variabel *Reward*, 0,603 untuk *Punishment*, dan 0,616 untuk Kinerja Karyawan. Kendati demikian, keseluruhan instrumen penelitian dinilai dapat dipercaya ataupun reliabel dalam mengumpulkan data.

Dalam menjelaskan apakah data residual terdistribusi secara normal, dijalankan pengujian normalitas. Pengujian dijalankan melalui mengaplikasikan uji Kolmogorov-Smirnov, dan hasil dinyatakan berdistribusi normal ketika nilai *Asymp. Sig.* melebihi 0,05.

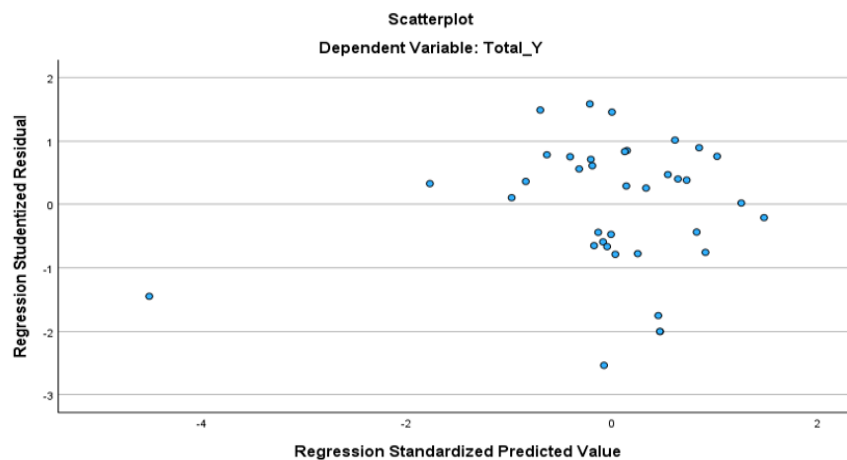
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2670.3188348
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.078
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.051 ^c

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel One-Simple Kolmogrov-Smirnov Test diatas pada Asymp. Sig. (2-tailed) memperlihatkan variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar $0,051 > 0,05$, hasilnya memperlihatkan data tersebut mengikuti distribusi normal.

Dalam menganalisis apakah varians residual pada model regresi tidak sama, digunakan pengujian heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis sebaran titik pada diagram pencar (*scatterplot*). Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak.



Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Gambar 1. Hasil Uji Heterokeditas

Merujuk pada pengujian heteroskedastisitas yang ditampilkan pada gambar di atas, titik-titik data tampak tersebar secara acak. Kesimpulan ini dapat diambil karena tidak adanya heteroskedastisitas pada data tersebut.

Jika terdapat hubungan antarvariabel independen, hal tersebut akan terlihat pada uji multikolinearitas. Jika nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$, berakibat model regresi tersebut bebas adanya multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Reward</i>	0,705	1,419	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Punishment</i>	0,705	1,419	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Tolerance* untuk variabel *Reward* adalah 0,705 ($> 0,10$) dan nilai VIF untuk variabel *Punishment* adalah 1,419 ($< 10,00$). Karena tidak ada variabel independen yang mengindikasikan multikolinieritas, model regresi dapat melanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Melalui penggunaan uji-t, adanya tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditentukan. Suatu variabel dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan pada tingkat signifikansi 5% jika nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel dan nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05. Nilai t-tabel sebesar 2,032 diperoleh dengan menghitung derajat kebebasan (*degrees of freedom* atau *df*).

Tabel 7. Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
"Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	1.168	529.942		1.790
	X1	.467	.135	.572	3.451
	X2	.024	.168	.023	.140

a. Dependent Variable: TOTAL_Y"

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Hasil uji-t untuk variabel *Reward* (X1) menghasilkan nilai t sebesar 3,451 pada tingkat signifikansi 0,002. *Reward* secara signifikan dan positif memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) karena $3,451 > 2,032$ dan $0,002 < 0,05$. Nilai t untuk variabel *Punishment* (X2) adalah 0,140 pada tingkat signifikansi 0,890. *Punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai $0,140 < 2,032$ dan $0,890 > 0,05$.

Uji-F digunakan dalam menjelaskan bagaimana faktor *reward* dan *punishment* memengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menunjukkan $df1 = 2$ dan $df2 = 34$, dan pada tingkat signifikansi 5%, nilai tabel F adalah 3,28.

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
"Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	133396464.51	2	66698232.253	8.834
	Residual	256701696.47	34	7550049.896	
	Total	390098160.97	36		

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, total_X1"

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis, nilai F yang diperoleh dalam uji F adalah 8,834 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai ini dianggap signifikan karena angka $8,834 > 3,28$ dan tingkat signifikansinya $< 0,05$. Kondisi tersebut memperlihatkan baik pemberian *reward* maupun *punishment* mempunyai yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Lebih lanjut, hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang dipergunakan tepat dalam menjelaskan interaksi antara faktor-faktor yang telah disebutkan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

"Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.623 ^a	.388	.352		2.801

a. Predictors: (Constant), total x2, total x1 "

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Koefisien determinasi merupakan ukuran daya penjelas variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan data tersebut, diperoleh nilai R-squared 0,388 atau 38,8%. Akibatnya, variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama-sama menjelaskan 38,8% varians pada variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan 61,2% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Hitung Koefisien Determinasi (Parsial)

Variabel	Coefficients Beta x Coefficients Correlation Zero-Order	Hasil	(%)
<i>Reward</i> (X1)	0,588 x 0,621	0,365148	36,51%
<i>Punishment</i> (X2)	0,059 x 0,389	0,022951	2,29%
Total		0,388099	38,80%

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Secara parsial, *Reward* memberikan kontribusi sebesar 36,51% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan *Punishment* memberikan kontribusi sebesar 2,29%. Dengan demikian, *Reward* mempunyai kontribusi yang lebih substansif dibanding *Punishment* ketika menjelaskan Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

"Model		Coefficients ^a		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.168		1.790	.082
	X1	.467	.572	3.451	.002
	X2	.024	.023	.140	.890

a. Dependent Variable: TOTAL Y"

Sumber : data diolah SPSS 32 oleh Peneliti (2026)

Persamaan regresi berikut diperoleh dari analisis tersebut:

$$Y = 1,168 + 0,467X1 + 0,024X2$$

Jika nilai *Reward* dan *Punishment* dianggap sama, persamaan tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 1,168. Jika *Punishment* tetap konstan, peningkatan satu satuan pada *Reward* akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan senilai 0,467 satuan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi *Reward* senilai 0,467. Sementara itu, koefisien *Punishment* tercatat senilai 0,024; artinya, dengan asumsi *Reward* tetap konstan, peningkatan satu satuan pada *Punishment* akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan senilai 0,024 satuan. Meskipun koefisien *Punishment* bernilai positif, hasil uji-t tidak menunjukkan adanya dampak yang signifikan secara statistik.

Pembahasan

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada temuan pengujian hipotesis parsial (uji-t), variabel *reward* (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Pintoe Kayoe Coffee, Jakarta Timur. Bukti statistik ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,451 (melebihi t-tabel 2,032) dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 (di bawah 0,05). Statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki skor rata-rata keseluruhan sebesar 36,22.

Hasil statistik tersebut menjelaskan pemberian *reward*, baik dalam wujud finansial maupun nonfinansial, memberikan dampak positif sebagai stimulus psikologis yang efektif bagi karyawan Pintoe Kayoe Coffee dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugasnya. Ketika karyawan merasa kontribusi fisik, waktu, dan energinya dihargai secara adil oleh manajemen melalui pemberian gaji yang layak dan bonus, motivasi kerja mereka cenderung meningkat. Kondisi tersebut dapat berdampak pada optimalisasi aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan sehari-hari, seperti ketepatan waktu dalam menyajikan hidangan serta keramahan dalam melayani pelanggan kedai kopi.

Temuan tersebut memperkuat landasan teori manajemen sumber daya manusia, di mana mengemukakan penataan kompensasi dan pemberian apresiasi terhadap pencapaian tenaga kerja menjadi aspek penting ketika menjamin efektivitas dan efisiensi organisasi. Secara empiris, temuan studi ini juga diperkuat melalui temuan penelitian terdahulu yang dilaksanakan Pratama & Handayani (2022), Sofiati (2021), serta Gunawan et al. (2023). Penelitian-penelitian tersebut sama-sama mengonfirmasi bahwa instrumen reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial.

Hasil tersebut dapat dipahami dari karakteristik pekerjaan pada sektor usaha kedai kopi yang menuntut keterlibatan karyawan secara langsung dalam proses operasional dan pelayanan. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang dengan tuntutan ketelitian, kecepatan,

serta interaksi intensif dengan pelanggan membutuhkan dorongan kerja yang dapat menjaga konsistensi perilaku karyawan. Dalam kondisi tersebut, penghargaan yang diberikan perusahaan dapat berperan sebagai bentuk pengakuan terhadap usaha yang telah dicurahkan karyawan sehingga mendorong terbentuknya sikap kerja yang lebih positif. Karyawan yang memperoleh apresiasi atas pencapaiannya cenderung memiliki alasan yang lebih kuat untuk mempertahankan standar kerja yang telah dicapai dan berupaya memberikan hasil yang lebih baik pada pekerjaan berikutnya.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t pada tabel *Coefficients* memperlihatkan variabel *punishment* (X2) menghasilkan nilai-t 0,140 dengan tingkat signifikansi 0,890 ($> 0,05$). Meskipun uji parsial tidak menemukan adanya pengaruh *punishment* yang signifikan secara statistik, analisis regresi linear berganda menunjukkan koefisien regresi positif (0,024) untuk variabel *punishment* (X2). Setelah melakukan analisis statistik deskriptif terhadap variabel hukuman, diperoleh nilai rata-rata kumulatif sebesar 23,38.

Nilai koefisien regresi yang positif tersebut memperlihatkan ditemukan arah hubungan positif antara penerapan *punishment* dengan kinerja karyawan. Namun, karena nilai signifikansi sebesar $0,890 > 0,05$, pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan secara statistik. Dengan demikian, penerapan sanksi atau hukuman dalam konteks penelitian ini belum dapat dinyatakan secara empiris sebagai faktor yang secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan *punishment* di Pintoe Kayoe Coffee Jakarta Timur dapat berfungsi sebagai mekanisme kontrol, pembinaan, serta sarana evaluasi kedisiplinan. Adanya teguran lisan, teguran tertulis berupa surat peringatan, hingga konsekuensi kehilangan bonus bulanan apabila terjadi pelanggaran terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap aturan kerja. Kondisi tersebut diharapkan mendorong karyawan untuk bekerja lebih berhati-hati, meminimalkan kesalahan dalam pembuatan produk, serta menjaga tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara teoretis, penerapan sanksi yang tegas dan berkeadilan dapat mendorong kepatuhan terhadap aturan serta mendukung terciptanya disiplin kerja. Konsekuensi negatif dalam organisasi pada dasarnya bertujuan memberikan pembelajaran dan mencegah terulangnya pelanggaran sehingga kedisiplinan kerja tetap berada dalam koridor yang telah ditetapkan. Selain itu, temuan studi ini memperkuat temuan empiris dari penelitian terdahulu oleh Cristina et al. (2023) dan Daulina et al. (2024), yang menjelaskan variabel *punishment*

yang diterapkan secara bijaksana dan proporsional dapat berkontribusi terhadap perbaikan kinerja karyawan.

Meskipun mekanisme sanksi telah diterapkan sebagai bagian dari pengendalian kedisiplinan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa keberadaan *punishment* belum menjadi faktor yang menentukan perubahan kinerja karyawan secara statistik. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal melalui faktor internal maupun penghargaan atas pencapaian dibandingkan melalui kekhawatiran terhadap konsekuensi atas pelanggaran. Dengan kata lain, keberadaan sanksi belum tentu secara langsung mengubah kualitas maupun kuantitas pekerjaan apabila karyawan telah memiliki pemahaman terhadap tanggung jawab dan rutinitas kerja yang harus dijalankan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *punishment* lebih tepat diposisikan sebagai instrumen pengendalian perilaku ketika terjadi penyimpangan, bukan sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F sebesar 8,834 pada tingkat signifikansi 0,001 diperoleh dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) yang bersumber dari tabel ANOVA. Nilai signifikansi tersebut (0,001) lebih kecil daripada ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian, kinerja karyawan (Y) di Pintoe Kayoe Coffee, Jakarta Timur, dipengaruhi secara signifikan oleh faktor reward (X1) dan punishment (X2) secara bersama-sama.

Selain itu, dihasilkan nilai sebesar 0,612 atau setara dengan 61,2% dari analisis koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan data tersebut, variabel terkait reward dan punishment memberikan kontribusi sebesar 61,2% terhadap varians kinerja karyawan di lokasi penelitian, sedangkan faktor-faktor eksternal menyumbang sisanya yang sebesar 38,8%.

Kombinasi data kuantitatif tersebut memperlihatkan bahwa reward sebagai bentuk apresiasi positif dan punishment sebagai instrumen pengendalian serta pembinaan dapat berperan secara bersama-sama ketika mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang di Pintoe Kayoe Coffee. Variabel reward berfungsi sebagai salah satu pemacu bagi karyawan untuk mencapai target omzet penjualan bulanan, sedangkan variabel punishment berperan dalam menjaga kedisiplinan karyawan agar tetap mengikuti standar operasional yang berlaku di kedai. Hal tersebut tercermin dari karakteristik data kinerja responden yang berada pada kategori tinggi, khususnya pada dimensi kuantitas dalam merealisasikan target kerja harian, dengan nilai rata-rata sebesar 4,35.

Hasil analisis simultan ini diperkuat melalui prinsip manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan urgensinya keseimbangan antara hak karyawan dalam memperoleh

apresiasi dan kewajiban untuk mematuhi aturan organisasi. Secara empiris, temuan studi ini juga memperkuat temuan penelitian terdahulu, yaitu Pratama & Handayani (2022), Sofiati (2021), Gunawan et al. (2023), Cristina et al. (2023), dan Rahmawati & Wahyu (2023). Penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan bahwa penerapan penghargaan dan sanksi secara sistematis dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini juga memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja tidak semata-mata bergantung pada satu bentuk kebijakan manajemen. Pengelolaan karyawan membutuhkan kombinasi antara stimulus yang mendorong pencapaian dan mekanisme yang mengarahkan perilaku agar tetap sesuai dengan ketentuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen Pintoe Kayoe Coffee perlu mempertahankan keseimbangan dalam penerapan kedua instrumen tersebut dengan memastikan pemberian penghargaan didasarkan pada pencapaian yang terukur, sementara sanksi diterapkan secara konsisten terhadap pelanggaran yang telah ditetapkan. Keseimbangan tersebut penting agar sistem pengelolaan karyawan tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga mampu mempertahankan keteraturan proses kerja. Dengan pendekatan demikian, reward dan punishment dapat ditempatkan sebagai dua instrumen manajerial yang berbeda fungsi namun saling mendukung dalam membangun kinerja kerja yang berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan temuan penelitian, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pintoe Kayoe Coffee Jakarta Timur, yang dibuktikan dengan nilai t hitung 3,451 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pemberian gaji yang sesuai, insentif atau bonus berdasarkan pencapaian target, serta penghargaan nonfinansial dapat mendorong peningkatan produktivitas, ketelitian, kualitas pelayanan, dan pencapaian target kerja karyawan. *Punishment* memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 0,140 dan signifikansi $0,890 > 0,05$. Meskipun terus digunakan sebagai sarana manajemen dan penerapan *punishment* bagi karyawan, temuan tersebut memperlihatkan peringatan, sanksi, dan teguran belum menjadi faktor penggerak utama pada peningkatan kinerja. Nilai F yang diperoleh adalah 8,834 dengan tingkat signifikansi $0,001$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan baik *reward* maupun *punishment* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini menjelaskan 61,2% varians kinerja karyawan berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,612 sementara 38,8% sisanya dijelaskan oleh sejumlah variabel di luar model penelitian ini. Temuan tersebut

juga memperlihatkan *reward* jauh lebih efektif daripada *punishment* dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Manajemen Pintoe Kayoe Coffee Jakarta Timur disarankan mempertahankan dan meningkatkan sistem *reward* melalui pemberian gaji, insentif, bonus, dan penghargaan nonfinansial yang adil serta sesuai dengan kontribusi karyawan. Sistem *punishment* perlu dievaluasi dan diarahkan sebagai sarana pembinaan melalui pendekatan *coaching* dan *counseling*, disertai penerapan SOP secara transparan, konsisten, dan objektif. Agar hasilnya lebih bisa diaplikasikan pada populasi lebih luas, penelitian mendatang sebaiknya melibatkan faktor-faktor lain dan ukuran sampel yang lebih besar, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, serta motivasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50–65. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.684>
- Cristina, N. N., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Bima Sakti Medica. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 46–50. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.866>
- Daulina, F., Efendi, A., & Damingun. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 5(1), 93–103. <https://doi.org/10.47065/jtear.v5i1.1438>
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Ghanitri, E., & Hakim, L. (2024). Analisis pengaruh penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja pegawai pada CV. Saprotan Utama Demak. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 7(1), 692–704. https://doi.org/10.30738/ed_en.v7i1.4013
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9. <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/862>
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Mushofa, Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Noviana, M., & Santoso, B. (2024). Pengaruh bonus dapat memotivasi kerja CV. Auto Bearing

- di dalam divisi penjualan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 473–486. <https://doi.org/10.61930/jurbisman.v2i2.624>
- Noviani, N., Hastasari, R., & Setiawan, W. (2025). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 524–531. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.344>
- Prasmoro, A. V, Iskandar, I., Bashit, A., & Agustini Srimulyani, U. (2022). Analisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan metode uji regresi linear berganda di PT Hitachi Power System Indonesia. *Jurnal Teslink: Teknik Sipil Dan Lingkungan*, 4(2), 86–97. <https://doi.org/10.52005/teslink.v4i2.124>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Rahmawati, A., & Wahyu, I. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar Departement Area Operation. *Khazanah Journal: Economics, Muamalah \& Entrepreneurship*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.53654/kh.v1i1.439>
- Satria, B. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Setianingsih, A., & Handayani, I. N. (2022). Implementasi media loose parts untuk mengembangkan aspek motorik halus anak usia dini. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 5(1), 77–86. <https://doi.org/10.31004/aulad.v5i1.301>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Ekonomi Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyawati, E., & Tesmanto, J. (2021). Penerapan metode reward dan punishment untuk mengembangkan kemampuan emosional dasar anak di PAUD Darul Amani Kosambi. *Research and Development Journal of Education*, 7(2), 511. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i2.11240>
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 2(3), 43–56. <https://ejurnal.stitaziziyah.ac.id/index.php/ejam/article/view/50>