

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SUMSEL BABEL KC PRABUMULIH**



Tesis Oleh:

NURSHANTI WIJAYA

NIM 01012682226044

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Magister Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SUMSEL BABEL KC PRABUMULIH

Disusun oleh:

Nama : Nurshanti Wijaya
NIM : 01012682226044
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I




Hj. Marlina Widiyanti S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP: 196703141993032001

Tanggal : 17 Juni 2024

Pembimbing II



Muhammad Yusuf., S.E., M.Si., Ph.D

NIP : 1972801182005011002

Tanggal : 22 Juni 2024

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL KC PRABUMULIH

Disusun oleh:

Nama : Nurshanti Wijaya
NIM : 01012682226044
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Juli 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif Palembang, 15 Juli 2024



Ketua

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP 196703141993032001

Anggota

Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP : 1972801182005011002

Anggota

Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA.
NIDN. 0029085701

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurshanti Wijaya
NIM : 01012682226044
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kc Prabumulih

Pembimbing

Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
Anggota : Muhammad Yusuf., S.E., M.Si., Ph.D
Tanggal Ujian : Senin, 15 Juli 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, 15 Juli 2024
Pembuat Pernyataan



Nurshanti Wijaya
NIM. 01012682226044

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.”

“Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'. ” (QS. Al-Baqarah: 286)

“ dan Permata tidak bisa berkilau tanpa ada gesekan ”

PERSEMBAHAN

Saya bersyukur dan berterima kasih atas Nikmat sehat yang Allah SWT berikan sehingga Tesis ini dapat saya persembahkan Khusus kepada Almh Mama saya tercinta, Papa, Ibu Mertua, Suami, Anak dan Keluarga yang selalu mendoakan yang terbaik untuk saya, menemani saya dikala suka dan duka.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Atas Izin Allah SWT yang telah merahmati Kesehatan dan Keberkahan sehingga Penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kc Prabumulih**”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penelitian Ini dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kc Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Bank Sumsel Babel Kc Prabumulih periode tahun 2024 sebanyak 51 orang karyawan. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kc Prabumulih.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna, sehingga penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang.

Palembang, 15 Juli 2024
Penulis,



Nurshanti Wijaya
NIM. 01012682226044

UCAPAN TERIMA KASIH

Tiada Tuhan selain Allah dan tiada yang maha berkekuatan melebihi -Nya. Segala puji saya tuturkan bagi Allah Tuhan seluruh alam yang sudah melimpahkan rahmat-Nya serta Nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada program studi Magister Manajemen pada Konsentrasi Sumber Daya Manusia pada Universitas Sriwijaya. Penulis akan menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tiada terhingga kepada:

1. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing I dan Koordinator Program Studi Magister Manajemen yang membimbing dengan sangat baik serta penuh kesabaran dalam membimbing dan juga juga selalu memotivasi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak M. Yusuf, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing II yang sudah dengan sabar membimbing dan membantu serta memberikan masukan yang sangat membangun sehingga tesis dapat berguna buat penulis dan selesai.
3. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi., MBA., selaku Dosen Penguji yang menguji saat Ujian Proposal Tesis hingga Ujian Komprehensif Tesis dengan saran-saran yang sangat baik untuk tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku rektor Universitas Sriwijaya dan seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih banyak atas segala waktu, ilmu dan

pengetahuan bermanfaat yang telah diberikan selama masa perkuliahan untuk dapat menyelesaikan Pendidikan yang baik.

7. Sembah sujud teruntuk Orang Tua tercinta, Bapak Rudy Wijaya, Almh Sumarni. S dan Mertua Tercinta Alm Pujiyanto dan Ibu Erna Fitriyani yang tiada henti mendoakan serta selalu mendukung dan menjunjung tinggi pendidikan bagi anak-anaknya.
8. Suami dan anak tercinta, Rizky Padutama, S.T., dan Maudy Anindya Riantika yang setia membantu, selalu medoakan penulis dan selalu memberi semangat penulis dimanapun berada.
9. Oma bude, Oma Bulek, Ateu dan Tia yang selalu menemani dan mendoakan penulis.
10. Staff / karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya yang telah membantu selama masa perkuliahan baik dalam pengurusan dokumen maupun proses belajar-mengajar selama ini.
11. Seluruh teman seperjuangan Magister Manajemen Angkatan 53 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Palembang, 15 Juli 2024

Penulis,



Nurshanti Wijaya
NIM. 0101268222604

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL KC PRABUMULIH

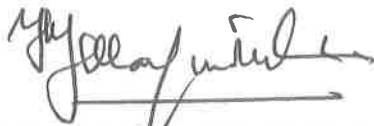
Oleh:

Nurshanti Wijaya

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih periode tahun 2024 sebanyak 51 orang karyawan. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, pada kantor cabang Prabumulih untuk dapat menyesuaikan dalam mengelola anggota tim dalam suatu divisi dengan menyesuaikan berdasarkan jenjang pendidikan yang sesuai untuk menduduki posisi tersebut serta tanggung jawab yang diberikan. *Reward*, untuk memberlakukan promosi jabatan yang adil dan transparan. *Punishment*, diharapkan untuk dapat memberikan ketegasan yang adil sesuai dengan peraturan yang diberlakukan perusahaan jika adanya karyawan yang melanggar ketentuan, peraturan dan tata tertib yang diberlakukan perusahaan.

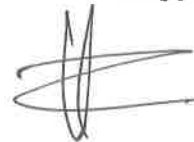
Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan

Ketua



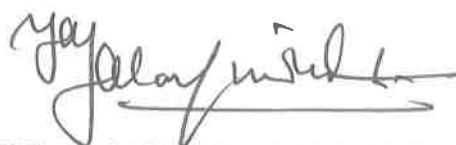
Hj. Marlina Widiyanti, S.E., SH., M.M., M.H., Ph.D
NIP.196703141993032001

Anggota



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 1972801182005011002

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen**



Marlina Widiyanti, S.E., SH., M.M., M.H., Ph.D
NIP.19670314199303200

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, REWARDS AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SUMSEL BABEL BRANCH PRABUMULIH

By :

Nurshanti Wijaya

This research was conducted with the aim of determining the influence of work motivation, reward and punishment on employee performance at Bank Sumsel Babel KC Prabumulih. The population and sample in this research are all permanent employees at Bank Sumsel Babel Prabumulih branch for the period 2024, totaling 51 employees. The results of multiple linear regression analysis show that work motivation, reward and punishment have a positive and significant effect on employee performance. Work motivation, at the Prabumulih branch office is to be able to adapt in managing team members in a division by adjusting based on the appropriate educational level for occupying the position and the responsibilities given. Rewards, to implement fair and transparent promotions. Punishment is expected to provide fair firmness in accordance with the regulations imposed by the company if an employee violates the rules, regulations and rules imposed by the company.

Keyword: Work Motivation, Reward, Punishment and Employee Performance

Chairman



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., SH., M.M., M.H., Ph.D
NIP.196703141993032001

Member



Muhammad Yusuf., S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 1972801182005011002

Known by,
Coordinator of the Mater of Management Study Program



Marlina Widiyanti, S.E., SH., M.M., M.H., Ph.D
NIP.196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Nurshanti Wijaya
NIM : 01012682226044
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja, *Reward* dan
Punishment Pada Bank Sumsel Babel KC
Prabumulih

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., SH., M.M., M.H., Ph.D
NIP.196703141993032001

Anggota



Muhammad. Yusuf., S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 1972801182005011002

RIWAYAT HIDUP SINGKAT

- Nama lengkap
(dengan gelar S1) : Nurshanti Wijaya, S.P.d.
- Tempat/tanggal Lahir : Prabumulih/ 08 Mei 1994
- Agama : Islam
- Warga Negara : Indonesia
- Alamat : Jalan Padat Karya Kelurahan Gunung Ibul, Kecamatan
Prabumulih Timur, Prabumulih
- No. Hp. / wa : 085267318924
- Nama istri/suami*) : Rizky Padutama, S.T
- Nama anak : 1. Maudy Anindya Riantika
- Nama orang tua
1. Ayah : Rudi Wijaya
 2. Ibu : Almh Sumarni S.
- Riwayat pendidikan
1. SD : SD 11 Prabumulih
 2. SMP : SMPN 2 Prabumulih
 3. SMA : SMAN 3 Prabumulih
 4. Universitas/S1 : Universitas Sriwijaya
- Riwayat pekerjaan :
1. Bank Sumsel Babel
 2. Direktur CV. Anindya Wijaya Perkasa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP SINGKAT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
 BAB I PENDAHULUAN 1	
1.1. Latar Belakang	10
1.2. Perumusan Masalah.....	20
1.3. Tujuan Penelitian.....	20
1.4. Manfaat Penelitian.....	20
1.4.1. Manfaat Teoritis	20
1.4.2. Manfaat Praktis	20

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	21
2.1. Landasan Teori.....	21
2.1.1. Grand Theory	21
2.1.2. Motivasi Kerja.....	21
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.2.2. Dimensi Motivasi Kerja	22
2.1.2.3. Fungsi Motivasi Kerja.....	23
2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.3. Reward	25
2.1.3.1. Pengertian Reward	26
2.1.3.2. Dimensi Reward.....	26
2.1.3.3. Jenis Reward	27
2.1.3.4. Tujuan Reward	28
2.1.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Reward.....	28
2.1.4. Punishment.....	29
2.1.4.1. Pengertian Punishment.....	29
2.1.4.2. Dimensi Punishment	30
2.1.4.3. Tujuan Punishment	31
2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Punishment	31
2.1.5. Kinerja Karyawan	32
2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan	32
2.1.5.2. Dimensi Kinerja Karyawan.....	32
2.1.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	33
2.1.5.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	34
2.1.5.5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	35
2.2. Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	36
2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	36
2.2.2. Pengaruh Reward dan Kinerja Karyawan	37
2.2.3. Pengaruh Punishment dan Kinerja Karyawan.....	38
2.3. Penelitian Terdahulu	38

2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran.....	53
2.5. Hipotesa Penelitian.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1. Rancangan Penelitian	56
3.2. Jenis Dan Sumber Data	56
3.2.1. Jenis Data	56
3.2.2. Sumber Data.....	56
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	57
3.3.1. Populasi Penelitian	57
3.3.2. Sampel Penelitian.....	57
3.4. Metode Pengumpulan Data	57
3.5. Uji Instrumen Penelitian.....	58
3.5.1. Uji Validitas	58
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	59
3.6. Analisis Data Penelitian	60
3.6.1 Metode Transformasi Data.....	60
3.7. Uji Asumsi Klasik	61
3.7.1. Uji Normalitas	61
3.7.2. Uji Multikolinieritas	61
3.7.3. Uji Heterokedastisitas	62
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda	62
3.9. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	63
3.10. Uji Hipotesis.....	64
3.10.1. Uji t.....	64
3.10.2. Uji F.....	65
3.11. Definisi Operasional Variabel.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	68

4.1.1. Sejarah PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	68
4.1.2. Visi dan Misi PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	69
4.2. Gambaran Profil Responden Penelitian	69
4.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	72
4.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1).....	73
4.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Reward (X2).....	75
4.3.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Punishment (X3).....	78
4.3.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	80
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	82
4.4.1. Hasil Uji Validitas	82
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	85
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
4.5.1. Hasil Uji Normalitas.....	86
4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas	88
4.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	89
4.6. Hasil Analisis Penelitian	90
4.6.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	90
4.6.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	92
4.7. Hasil Uji Hipotesis	93
4.7.1. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	93
4.7.2. Hasil Signifikan Parameter Individual (Uji t)	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1. Kesimpulan.....	96
5.2. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kategori Yudisium Goal Setting Bank Sumsel Babel	12
Tabel 1.2. Goal Setting Bank Sumsel Babel KC Prabumulih Tahun 2021-2023	12
Tabel 1.3. Absensi Karyawan Kategori Hadir Terlambat Pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih Tahun 2021-2023	14
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	63
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel	66
Tabel 4.1. Gambaran Profil Responden Penelitian	69
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)	73
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Pada Variabel Reward (X2).....	75
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Pada Variabel Punishment (X3)	78
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas.....	83
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas	89
Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedestisitas	90
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	92
Tabel 4.13. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	93
Tabel 4.12. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	55
Gambar 4.1. Grafik Histogram.....	86
Gambar 4.2. Normal Probability Plot.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	110
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	111
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas	120
Lampiran 5. Hasil Analisis	124



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat diiringi dengan derasnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut sumber daya manusia untuk mengikuti perubahan yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya (Pramesti, 2019).

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bank Sumsel Babel adalah Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yang saham terbesarnya dimiliki oleh pemerintah daerah Sumatera Selatan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957, kemudian pada Tanggal 20 November 2009 PT Bank Sumsel secara resmi berubah nama menjadi Bank Sumsel Babel. Dengan visi menjadi Bank terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul berbasis layanan digital, Bank Sumsel Babel ini merupakan salah satu Bank Daerah paling berkembang di Indonesia, terbukti dengan banyaknya penghargaan dan penilaian baik dari berbagai lembaga.

Bank Sumsel Babel memiliki jaringan kerja 31 kantor cabang yang tersebar di seluruh daerah provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih merupakan kantor cabang perwakilan di Daerah Prabumulih yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.19 Kelurahan Muara Dua Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih merupakan salah satu kantor cabang yang memiliki kinerja baik pada setiap tahun yang dibuktikan dengan nilai *goal setting* dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mendapatkan yudisium baik. Namun walaupun capaian tiga tahun berturut-turut tersebut secara menyeluruh yudisiumnya baik, bila dikaji, misal pada aspek laba realisasi masih di bawah perencanaan. Pencapaian target atau *goal setting* pada Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih dinilai berdasarkan realisasi

yang dicapai atas target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, Adapun kategori capaian *Goal Setting* untuk yudisium di BPD Bank Sumsel Babel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Kategori Yudisium *Goal Setting* Bank Sumsel Babel

No.	Sasaran Yudisium	Capaian Target Goal Setting	Point Keterangan
1.	Tidak Baik	<50%	1
2.	Kurang Baik	50%-75%	2
3.	Cukup Baik	76%-90%	3
4.	Baik	91%-110%	4
5.	Sangat Baik	>110%	5

Sumber: Data Internal Bank Sumsel

Berikut pencapaian target atau *goal setting* Bank Sumsel Babel kinerja karyawan Cabang Prabumulih yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2. *Goal Setting* Bank Sumsel Babel KC Prabumulih Tahun 2021-2023

No	Sasaran	2021		2022		2023	
		Target [Milyar Rupiah]	Realisasi [Milyar Rupiah]	Target [Milyar Rupiah]	Realisasi [Milyar Rupiah]	Target [Milyar Rupiah]	Realisasi [Milyar Rupiah]
1.	Dana Pihak Ketiga	70	67	74	89	77	81
2.	Kredit	119	130	124	124	126	129
3.	Fee Based Income	20	8	21	12	22	20
4.	E-Chanel	30	52	32	48	33	41
5.	Setoran Saham	5	-	6	-	6	4
6.	Laba	35	26	36	24	38	33
7.	Total Nilai	280	283	293	297	303	308
8.	Yudisium	BAIK		BAIK		BAIK	

Sumber: Data Internal Bank Sumsel Babel KC Prabumulih, 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.2 *Goal Setting* Bank Sumsel Babel KC Prabumulih Tahun 2021-2023 di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja perusahaan dari tahun 2021-2023 mendapatkan yudisium baik, dengan realisasi sebesar 101,0% atas target

pada tahun 2021, realisasi sebesar 101,3% atas target pada tahun 2022, dan realisasi sebesar 101,6% atas target pada tahun 2023. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih memiliki kinerja yang baik karena telah berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan tentu tidak lepas dari kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, maka dalam diri karyawan harus muncul motivasi kerja.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis & Jackson, 2017). Sehingga hubungan antara motivasi kerja dan absensi itu sangat erat. Maka untuk melihat indikasi motivasi kerja karyawan di sebuah organisasi, salah satu yang dapat dilihat adalah absensi karyawannya. Karena penelitian ini akan dilakukan di Bank Sumsel Babel KC Parabumulih, peneliti sudah melakukan observasi dengan hasil pengamatan absensi karyawan kategori hadir terlambat pada bank sumsel babel kc prabumulih tahun 2021-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3. Absensi Karyawan Kategori Hadir Terlambat Pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih Tahun 2021-2023

No	Bulan	Tahun		
		2021 [orang]	2022 [orang]	2023 [orang]
1	Januari	2	1	5
2	Februari	3	2	4
3	Maret	3	3	8
4	April	5	4	4
5	Mei	3	3	4
6	Juni	2	1	3
7	Juli	4	7	5
8	Agustus	5	10	3
9	September	4	6	5
10	Oktober	6	5	6
11	November	5	6	5
12	Desember	2	5	3
TOTAL		44	53	55

Sumber: Data Internal Bank Sumsel Babel KC Prabumulih, 2023

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat adanya peningkatan karyawan yang hadir terlambat dari tahun 2021-2023. Dari kondisi peningkatan karyawan yang hadir terlambat selama tahun 2021 sampai dengan 2023 justru hasil kinerja karyawan mengalami peningkatan. Tercermin dari hasil *Goal Setting* Bank Sumsel Cabang Prabumulih yang dari tahun 2021-2023 mengalami peningkatan. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Sinambela, 2016 mengatakan bahwa hasil kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya motivasi karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan memperlihatkan tindakan, sikap dan kinerja yang optimal dalam bekerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pham, Huang, & Do (2022); Arianindita (2021); Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2020); Paramarta & Astika (2020); Cote (2019); Olusadum & Anulika

(2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Absensi karyawan ini, tentu tidak menjadi poin tunggal dari bentuk sebuah motivasi kerja. Secara teoritis, motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang lebih baik, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Pangabean, 2021).

Salah satu langkah yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan cara pemberian *reward* yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawainya, yaitu dengan memberikan insentif diluar gaji pokok yang telah diterima. Dalam hal ini pemberian *reward* (penghargaan) didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh pegawai dengan maksud untuk mendorong pegawai dapat bekerja dengan baik, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas. *Reward* dapat diartikan sebagai sistem pengkajian dikaitkan dengan penilaian kinerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja pegawai dalam organisasi. Sasaran *reward* mendorong peningkatan kinerja pegawai (Herlina & Ambarita, 2023). Pada Bank Babel KC Prabumulih *reward* yang diterima oleh karyawan diantaranya *reward* pertriwulan kepada segenap karyawan apabila realisasi laba di atas target yang ditetapkan dalam

RBB (Rencana Bisnis Bank) dan tingkat Kesehatan Bank minimal PK (Peringkat Komposit) 3 (cukup sehat) dari skala 5 (dengan nilai semakin kecil semakin baik), perusahaan memberikan *group reward* kepada TOP 3 cabang berdasarkan peraih realisasi pencapaian *goal setting* tertinggi, bonus tahunan, tunjangan insidental yang diberikan menjelang tahun ajaran baru untuk keperluan anak sekolah atau hal-hal lain yang menurut manajemen dapat membantu kebutuhan karyawan dalam menunjang kinerja dan motivasi kerja, dan tunjangan karyawan lainnya yang diberikan perusahaan diluar hak karyawan. Segala hal yang berkaitan dengan *reward* pada Bank Sumsel Babel diatur pada Pedoman Perusahaan Prosedur Penggajian dan fasilitas No Ins.PP/HCL/021/2022.

Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja (Ivancevich, 2007).

Untuk meningkatkan dan menjaga performa karyawan, Bank Sumsel Babel mengatur secara lengkap dan terperinci tentang *punishment* yang tertuang pada Pedoman Perusahaan tentang Tata Tertib dan Sanksi Administratif no

INS.PP/HCL/003/2022. Adapun *punishment* yang diberikan antara lain berupa sanksi administratif (teguran tertulis), pemotongan tunjangan, pengurangan point penilaian kerja, pengurangan KPI (*Key Performance Indicator*), penurunan level satu tingkat atau dua tingkat, dan khusus untuk pelanggaran kategori *Fraud* (kecurangan) langsung dikenakan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat.

Peneliti melakukan survei dengan mewawancarai Ibu Etha Mariana selaku Pemimpin kantor Kas Pemkot Bank Sumsel Babel KC Prabumulih yang di lakukan pada hari Selasa tanggal 16 Januari 2024 pukul 10.00 WIB di Prabumulih, beliau mengatakan bahwa terdapat banyak faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan cara pemberian *reward* dan *punishment* yang di tetapkan oleh perusahaan, dengan adanya *reward* diharapkan mampu meningkatkan semangat, disiplin kerja dan dengan adanya *punishment* tentunya karyawan akan fokus dan berhati-hati dalam bekerja. Perusahaan harus memacu motivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul motivasi karyawan yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan.

Dengan fenomena di atas penulis menganggap begitu penting untuk mengkaji lebih lanjut terkait hubungan antara motivasi kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu adanya indikasi *Research Gap* tentang penelitian pengaruh motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut : Pengaruh faktor motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pham, Huang, & Do (2022); Arianindita (2021); Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2020); Paramarta & Astika (2020); Cote (2019); Olusadum & Anulika (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Syawal (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Luhur (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh Jung (2023); Brewer & Walker (2022); Nagy & Bencsik (2021); Steel & Baker (2020); Surya, D., Badia, P., Marlina, W. (2019); Panekenan (2019); Wirawan & Afani (2018) yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Sari (2021) yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Arif (2022); Adityarini (2022); Wasiati (2018) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Liu & Lu (2023); Brewer & Walker (2022); Steel & Silson (2021); Pramesti (2019); Panekenan (2019); Sri (2018) menunjukkan hasil bahwa

punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Ratri (2022); Riansyah (2021) menunjukkan hasil bahwa *punishment* berpengaruh negative dan signifikan. Penelitian dari Arif (2022) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Wasati (2018) menunjukkan *punishment* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*research gap*) dengan hasil dapat berupa positif dan tidak signifikan, negatif dan tidak signifikan, positif dan signifikan, negative dan signifikan sehingga hal ini sangat menarik untuk di kaji lebih lanjut.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris berupa variabel independen motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependennya pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut: Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh motivasi kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Prabumulih.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang didukung oleh motivasi kerja, *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1 (6)*.
- Arianindita, T. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Arif, M. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Unit Usaha Syariah. *Jurnal Manajemen Islam*.
- Arifin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Manajemen, Vol. 12*(ISSN 2627-7872), 2088–8554.
- Arifuddin. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Journal of Management, Vol. 5 (3)*(ISSN: 2614-851X), 363 – 369.
- Ariyanti, A. E. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada PDAM Kota Magelang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, Vol. 2 (2)*, 213–222.
- Baucus, M. S. (2020). Designing Ethical Organizations: Avoiding the Long-Term Negative Effects of Rewards and Punishments. *Journal of Business Ethics, Vol. 56*, 355–370.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics, 2(3)*, 228-255.
- Brewer, G. A., & Walker, R. M. (2022). Personnel Constraints in Public Organizations: The Impact of Reward and Punishment on Organizational Performance. *Public Administration Review, Vol. 73*, 121–131.
- Byars, & Rue. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Cote, R. (2019). Motivating Multigenerational Employees: Is There a Difference? *Journal of Lindenwood University*.
- Gentari, R. E., & Sunaryo, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Penimbang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 3 (1)*(ISSN. 2721-4907).
- Gibson, J. L. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komponen Terkait Lainnya*. Refika Aditama.

- Goni, T. T. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Journal Productivity, Vol. 3 (3)*(ISSN: 2723-0112).
- Griffiths, B., & Beierholm, U. R. (2022). Opposing Effects of Reward and Punishment on Human Vigor. *Scientific Reports, Vol. 7*.
- Habibi, Beni. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang”. Tugas Akhir Jurusan Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. 2005. Available: www.lib.unnes.ac.id. Diakses pada tanggal 24 Maret 2024.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE Publications.
- Handika, P., & Agustian, W. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal EMBA, Vol. 5 (2)*, 1050–1059.
- Herlina, & Ambarita, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains (JKS), Vol. 6*, 230–247.
- Ivancevich, Konopaske, & Matteso. (2007). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Erlangga.
- Jayaweera, T. (2020). Impact of Work Environmental Factors and Motivation on Employee Performance: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management, Vol 10*(ISSN 1833-3850).
- Jung, Y. (2023). Reward Function Design for Stand-Off Tracking of Reinforcement Learning. *Signature Journal*.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157-177.
- Kiruja, & Mukuru, E. (2020). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics, Vol 2 (4)*(ISSN: 2278-3369), 73–82.
- Koencoro, G. D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Harvard Business School Press.
- Lisdayanti, Adil, & Suardi, A. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara. *Journal of*

- Management & Business, Vol. 6 (1)(ISSN: 2598-831X), 199 – 208.*
- Liu, B., & Lu, J. (2023). Optimal Orchestration of Rewards and Punishments in Rank-Order Contests. *Journal of Economic Theory, Vol. 208.*
- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksa PT Bank Panin, Tbk. *Jurnal OE, Vol 6, 327 – 344.*
- Mahardhika, K. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV Karunia Jaya Bondowoso. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.*
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya.
- Mapparenta. (2022). Effect of Reward, Leadership, Ability and Experience on Employee Performance. *Point of View Research Management, Vol. 3 (2), 134–146.*
- Mathis, & Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.).* Salemba Empat.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society.* New Jersey : D. Van Nostrand Company, Inc.
- McClelland. (2018). *Entrepreneur Behaviour and Characteristics of Entrepreneurs.* The Achieving Society.
- Mfinanga, A. S. (2018). Assessing The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in Higher Education Regularoty Boards: A Case Study of The Tanzania Commission For Universities. *Journal University of Tanzania.*
- Nagy, H., & Bencsik, K. (2006). The Effects of Reward and Punishment Contingencies on Decision-Making and Employee Performance in Multiple Sclerosis. *Journal of the International Neuropsychological Society.*
- Ngwa, W. T. (2019). Effect of Reward on Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms in The Litoral Region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal, Vol. 18.*
- Nzewi, H. N., Augustine, A., Mohammed, I., & Godson, O. (2020). Physical Work Environment and Employee Performance Selected Brewing Firm in Anambra State Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA), Vol 4 (2)(ISSN: 2346-724X (P)).*
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy, Vol 9 (1)(ISSN 1923-3965).*
- Onyekwere, L. A. (2023). The Appraisal of Manpower Development on Employees' Productivity, Career Development and Competence In Some Selected Organizations in Abakaliki Metropolis, Ebonyi State, Nigeria.

- International Journal of Social Sciences and Management Research*, Vol. 8 (1)(ISSN 2545-5303).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol 7 (8)(ISSN: 2288-4637), 577–588.
- Panekenan, R. M. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 (1)(ISSN 2303-1174), 471 – 480.
- Panggabean, R. K. (2021). Peranan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Coco Kenten Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 2 (2)(ISSN: 2655-9501), 9–26.
- Pedoman Perusahaan Bank Sumsel Babel Nomor INS.PP/HCL/003/2022 tentang Prosedur Tata Tertib dan Sanksi Administrasi.
- Pedoman Perusahaan Bank Sumsel Babel Nomor INS.PP/HCL/021/2022 tentang Prosedur Penggajian dan Fasilitas.
- Pham, T.-V., Huang, Y.-F., & Do, M.-H. (2022). The Effect of Critical Work Factors on Job Motivation and Satisfaction: An Empirical Study from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol 9 (1)(ISSN: 2288-4637), 399–408.
- Pramesti, R. A. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9 (1).
- Ratri, P. S. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Corporate Service PT Inti (Persero) Bandung. *Proceeding Management*.
- Riansyah, R. O. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sabda Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rismawati. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5 (2), 161–164.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Salemba Humanika.
- Sari, S. S. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, Vol. 7 (1).
- Sari, T. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, Vol. 3 (1)(ISSN 2721-5415).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2020). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol 6(ISSN 2222-1905).
- Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, W. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Steel, A., & Baker, C. I. (2020). Intention to Learn Modulates The Impact of Reward and Punishment on Sequence Learning. *Scientific Reports*, Vol. 10.
- Steel, A., & Silson, E. H. (2021). The Impact of Reward and Punishment on Skill Learning Depends on Task Demands. *Scientific Report*.
- Suak, R. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Seminar Nasional Global Competitive Advantage*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suparmi, Vicy Septiawan. 2019. Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 8 No. 1. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58.
- Surya, D. S., Badia, P., & Marlina, W. (2019). The Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in PT Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, Vol. 9 (8)(ISSN: 2250-3153), 222–238. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.08.2019.09236>
- Syawal, M. A. (2018a). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Syawal, M. A. (2018b). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jasa. *Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis.

- Tupti, Z., & Arif, M. (2021). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences, Vol 1 (1)*, 61–69.
- Ulfa, H. D. (2020). Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis.*
- Wasiati, H. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 2 (1)*.
- Wei, W., & Wang, C. (2022). Honor List and Shame Roll: Quasi-Experimental Evidence of The Effect of Performance Feedback Under Political Control. *Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 33*, 122–138.
- Winda Sri Astuti, dkk.2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal. 31 – 46*. Diakses 28 Mei 2024https://www.academia.edu/37312359/PENGARUH_REWARD_DAN_PUNISHMENT_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration, Vol. 2 (2)*(ISSN:2548-9909), 242–247.