

Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Ukiran Pasir Hitam di Kecamatan Buleleng

I Ketut Sudarnaya¹, Gusti Putu Ayu Safira Juniani²

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha ukiran pasir hitam dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel, ini menandakan semakin baik pemberian *reward* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha ukiran pasir hitam nilai t -hitung $>$ t -tabel, ini menandakan semakin baik tepat pemberian *punishment* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha ukiran pasir hitam dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel, ini menandakan semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The results of this research show that rewards have a positive and significant effect on employee performance in the black sand carving business with a t-count > t-table value, this indicates that the better the rewards given to employees, the greater the employee's performance at work. Punishment has a positive and significant effect on employee performance in the black sand carving business, the t-count > t-table value, this indicates that the better the punishment given to employees, the better the employee's performance at work. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance in the black sand carving business with a t-count > t-table value, this indicates that the better the work motivation given to employees, the greater the employee's performance at work.

Keywords : *Reward*, *Punishment*, *Work Motivation* and *Employee Performance*.

PENDAHULUAN

Ukiran pasir hitam merupakan suatu usaha yang mengambil bagian dalam pembuatan alat peraga, patung dan tempat upacara dari pasir hitam. Kehadiran usaha pasir hitam di Kecamatan Buleleng ini telah membangun kepercayaan banyak masyarakat dalam membuat sanggah, patung, dan pelinggih. Perusahaan ini didirikan karena hobi, dimana dari hal tersebut berharap nilai hasil karya pemotongan pasir hitam mempunyai nilai jual yang tinggi dan dapat menyelamatkan budaya/karya bagi masyarakat Bali. Meskipun demikian, dalam bisnis ukiran pasir hitam ini masih terdapat kekurangan dalam dalam kinerja karyawannya dalam hal *reward*, disiplin dan motivasi kerja. Segala bentuk pengakuan atau insentif yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong, mengakui, dan memberi *reward* atas kinerjanya termasuk dalam kategori *reward*. Tujuan *reward* adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan, kinerja, mempretahankan karyawan berprestasi, dan kepuasan kerja.

Sedangkan disiplin adalah pendisiplinan atau pemberian wewenang kepada pegawai yang melakukan aktivitas yang tidak patut atau mengabaikan aturan organisasi. Tujuan dari *punishment* adalah untuk menegakkan disiplin, mengurangi atau menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan, dan memastikan bahwa karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan, mengingat tujuan masing-masing dalam bekerja, hal ini terlihat dari pemberian *reward* dan disiplin umumnya dimanfaatkan dengan baik oleh organisasi. *Punishment* digunakan sebagai upaya mematuhi aturan dan

mengatasi pelanggaran yang dilakukan pegawai, sedangkan imbalan fokus pada pemberian *reward* kepada pegawai sebagai sarana pengakuan dan peningkatan motivasi pegawai. *Reward* dan *punishment* harus digunakan oleh setiap bisnis untuk mencegah terjadinya perilaku buruk dan menjaga motivasi karyawan. Karyawan didorong untuk melakukan pekerjaan terbaiknya, berkinerja lebih baik, dan bertindak sesuai dengan harapan perusahaan dengan menerima penghargaan berupa *reward*. Menghargai karyawan dengan potensi dan talenta yang dimilikinya dapat membantu mereka bertahan di perusahaan.

Sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan perusahaan menumbuhkan motivasi karyawan. Motivasi adalah dorongan untuk bertindak sebagai respons terhadap tindakan orang lain. Motivasi merupakan dorongan penting organisasi melalui tingkat motivasi pegawai. Dalam kasus apa pun, mereka belum tentu mencapai hasil normal dalam organisasi yang memberikan *reward* dan disiplin. Bukan sekadar penghargaan sebagai karyawan. Perusahaan harus diberikan penghargaan yang adil karena harus memberikannya kepada karyawan karena berbagai alasan terkait kualitas dan prestasi karyawan. Melalui pemberian hadiah dan motivasi, karyawan menjadi lebih terampil dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang berkebalikan. Namun, kedua istilah tersebut saling berkaitan. Keduanya membantu karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja. Akibatnya, sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem pengendalian manajemen sangat penting dalam mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Ketika pemilik usaha memiliki kendali yang baik, maka pemilik usaha akan mendapatkan hasil yang baik dan bisnis tidak perlu memberi tahu karyawan apa yang harus dilakukan atau mengambil keputusan. Karyawan lebih peduli dengan tindakan atau keputusan mereka karena mereka memiliki kendali atas hasil tersebut. Jika sistem ini tidak diterapkan, karyawan akan kehilangan motivasi dan kurang puas, yang dapat mengakibatkan rendahnya motivasi baik bagi perusahaan maupun karyawan tersebut.

Pemberian hadiah atau disiplin tentunya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja (Nasrun dan Oktaviana, 2022). Artinya, manajemen sumber daya manusia juga menawarkan kompensasi kepada karyawan dengan komponen *reward* untuk mendorong semangat dalam bekerja. Tidak hanya itu, tetapi mencakup segala sesuatu yang terjadi di perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah segala sesuatu yang diikutsertakan dalam organisasi, misalnya proses pengembangan pegawai dan mengingat aset yang digunakan organisasi untuk mencapai target organisasi yang telah ditetapkan (Endah Kurniawati, 2021). Ada peran manajemen, termasuk pekerjaan manajerial, pekerjaan fungsional. Aspek positif dari *reward* dan aspek negatif dari *punishment* merupakan dua motivasi kerja yang berlawanan. Namun motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh keduanya. Karyawan mempunyai motivasi yang kuat baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari organisasi) sehingga para pegawai terdorong untuk melakukan sesuatu dengan kompeten.

Kinerja kini menjadi istilah yang sering digunakan dalam berbagai diskusi, khususnya yang bertujuan untuk mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Organisasi yang bermanfaat dan kuat adalah organisasi dengan orang-orang yang memiliki kinerja tinggi. Selain itu, *reward* juga diberikan sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Imbalan merupakan pemberian yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berhak menerima hasil pekerjaannya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *reward*, sehingga semakin banyak penghargaan yang diberikan perusahaan, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. *Punishment* merupakan hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang pantas atas kesalahan yang dilakukannya. Biasanya, tujuan hukuman adalah untuk menyadarkan karyawan akan kesalahan yang dilakukannya dan berusaha memperbaikinya agar tidak terulang kembali. Pemberian penghargaan dan disiplin merupakan hal yang penting agar motivasi pegawai tetap terjaga sehingga berdampak pada kinerja karyawan dan tentunya hal ini juga berarti tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu dilaksanakan pada usaha ukiran pasir hitam di Kecamatan Buleleng, alasan yang mendasari peneliti memilih lokasi pada usaha ukiran pasir hitam yaitu karena masih kurangnya penerapan sistem *reward*, *punishment* dan motivasi kerja yang berpengaruh besar terhadap

kinerja karyawannya sehingga peneliti berharap perusahaan harus dikelola secara profesional untuk dapat menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan.

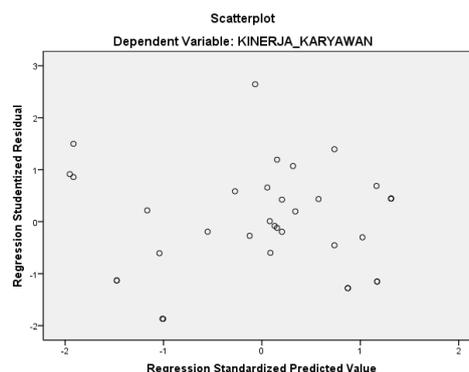
Jenis penelitian pada skripsi ini yaitu kuantitatif, dengan jenis data kuantitatif, yang mana kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Populasi diambil seluruh karyawan yang bekerja di usaha ukiran pasir hitam sebanyak 35 orang karyawan yaitu UD Teja Permana Pasir Hitam 14 Orang, UD Pengerajin Pelinggih Pasir Hitam 9 Orang, UD Pengerajin Ukiran Suka Budhi 12 Orang. Sampel dalam penelitian terdiri dari 3 UD yang terdiri dari 9 orang pengerajin pelinggih, 14 orang permana pasir, dan 12 orang ukiran suka budhi dengan jumlah 35 orang karyawan. Teknik dalam pengambilan data-data untuk penelitian mempergunakan kuesioner atau angket yang didukung oleh dokumentasi yang telah dilaksanakan sebelum melakukan penyebaran angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian dengan menggunakan sampel karyawan sebanyak 35 orang yang bekerja pada usaha ukiran pasir hitam, karyawan tersebut dipilih dari jumlah populasi sebanyak 35 orang karyawan, baik karyawan UD Teja Permana Pasir Hitam 14 Orang, UD Pengerajin Pelinggih Pasir Hitam 9 Orang, UD Pengerajin Ukiran Suka Budhi 12 Orang. Diketahui bahwa untuk mengetahui instrument dalam penelitian dapat dipergunakan valid apabila mendapatkan nilai permasing-masing indikatornya lebih besar dari 0,333, angka tersebut diperoleh dari rumus r tabel yaitu $df = (N-2) = 35 - 2 = 33$, dari perhitungan tersebut diperoleh nilai 0,333. Nilai uji validitas masing-masing variabel yaitu *reward* dengan jumlah indikator 3 dan diketahui memperoleh nilai dari output SPSS yaitu 0,495, 0,629, 0,661. *Punishment* dengan jumlah indikator 4 dan diketahui memperoleh nilai dari output SPSS yaitu 0,649, 0,737, 0,822, 0,833. Motivasi kerja dengan jumlah indikator 4 dan diketahui memperoleh nilai dari output SPSS yaitu 0,722, 0,695, 0,624, 0,662. Kinerja karyawan dengan jumlah indikator 5 dan diketahui memperoleh nilai dari output SPSS yaitu 0,745, 0,745, 0,590, 0,704, 0,722. Berdasarkan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian diketahui memiliki nilai diatas 0,60 untuk nilai cronbach' s alpha variabel *reward* dari nilai output SPSS yaitu 0,762, *punishment* dari nilai output SPSS yaitu 0,889, motivasi kerja dari nilai output SPSS yaitu 0,840, kinerja karyawan dari nilai output SPSS yaitu 0,873.

Hasil uji asumsi klasik dilihat dari nilai sampel kolmogorov-smirnov penelitian dengan standar 5% atau 0,05, pada penelitian ini memperoleh nilai dari asymp sig. (2-tailed) berada diatas 0,05 tersebut yang lebih tepatnya adalah 0,885. Hasil dari uji multikolonieritas baik atau tidak, dalam penelitian ini jika terjadi multikolonieritas dipastikan nilai dari tolerance lebih kecil dari 0,10, begitu pula dari hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai lebih besar atau sama dengan 10. Dimana dalam penelitian ini memperoleh nilai *reward* yaitu tolerance 0,409 begitu juga dengan nilai VIF sebesar 2,444, kemudian variabel *punishment* memiliki nilai tolerance 0,612 dengan nilai VIF sebesar 1,634 dan terakhir variabel motivasi kerja nilai tolerance 0,438 dengan nilai VIF sebesar 2,283. Dari penjelasan tersebut sudah nampak jelas bahwa penelitian terbebas dari masalah multikolonieritas yang sudah diketahui untuk nilai jika terjadi masalah tersebut.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan dari gambar tersebut diatas sudah jelas bawasannya titik terbagi secara menyeluruh pada gambar garifk scatterplot penelitian, seperti halnya terdapat titik diatas maupun dibawah 0, berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan tidak terjadi masalah dalam hasil penelitian yang dilihat dari model regresi penelitian.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,309	0,429		0,722	0,476
Reward	0,288	0,131	0,322	2,199	0,035
Punishment	0,317	0,108	0,352	2,943	0,006
Motivasi_Kerja	0,304	0,138	0,311	2,198	0,036

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS versi 20, diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda yang dilihat dari nilai B, diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh yang berbeda-beda seperti halnya nilai constant untuk kinerja karyawan adalah 0,309, variabel *reward* 0,288. variabel *punishment* 0,317 dan variabel motivasi kerja yaitu 0,304.

Tabel 2. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,854a	0,728	0,702	0,34114

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2. dapat dijelaskan nilai persentase hasil penelitian antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengetahui nilai R square yaitu sebesar 0,728 dari pengaruh *reward, punishment* dan motivasi kerja pada kinerja pegawai yaitu sebesar 72,8%. Namun 27,2% dipengaruhi variabel lain seperti pengembangan diri, disiplin kerja dan keterampilan kerja atau yang lainnya.

Tabel 3 Uji T-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,309	0,429		0,722	0,476
Reward	0,288	0,131	0,322	2,199	0,035
Punishment	0,317	0,108	0,352	2,943	0,006
Motivasi_Kerja	0,304	0,138	0,311	2,198	0,036

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t) diatas, diketahui bahwa semua variabel penelitian memperoleh nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,693 dengan rumus $n - k = 35 - 3 = 32$. Dimana masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai seperti variabel *reward* dengan nilai 2,199 serta nilai sig. 0,035, variabel bebas kedua yaitu variabel *punishment* memperoleh nilai t hitung 2,943 serta nilai sig. 0,006 dan variabel yang terakhir yaitu motivasi kerja dengan nilai t hitung 2,198 dan nilai sig. 0,036, dari hasil tersebut diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian sudah memberikan dampak atau pengaruh secara signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai sig. variabel penelitian sudah menunjukkan nilai $< 0,050$. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa variabel yang paling memberikan dampak dominan pada kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dengan nilai sig tertinggi yaitu $0,036 < 0,050$, dibandingkan variabel *reward* dan motivasi kerja yaitu 0,035 dan 0,006.

Tabel 4. Hasil Uji F-test

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,572	3	3,857	37,469	,000a
	Residual	4,015	39	0,103		
	Total	15,587	42			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Hasil uji signifikan simultan dari masing-masing variabel penelitian yang dipergunakan yaitu *reward*, *punishment* dan motivasi kerja secara simultan pada pengaruh kinerja pegawai memperoleh nilai dari output aplikasi spss sebesar 37,469 dan nilai signifikan 0,000. Hasil f hitung tersebut sudah melebihi standar f tabel penelitian yaitu 3,29 yang diperoleh dari perhitungan $K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan sampel $n - k = 35 - 3 = 32$, dengan tingkat signifikan 0,050 atau 5%.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, *reward* mempunyai pengaruh sebesar 0,288 pada kinerja karyawan pada usaha ukiran pasir hitam. Pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel atau sebesar 2,199 lebih besar dari 1,693. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja berpotensi mempengaruhi hasil pekerjaannya. Dalam hal ini pemberian *reward* dapat dilihat dari kebiasaan karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mengetahui apakah sudah sesuai dengan harapan konsumen dan memberikan hasil yang positif. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan tentunya akan mempengaruhi proses pelaksanaan kerja karyawan tersebut, penghargaan tersebut juga dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja sehingga pekerja dapat berfungsi dengan baik, sehingga penghargaan dalam bekerja membuat para pekerja siap untuk meningkatkan setiap hasil kerja dengan waktu penyelesaiannya. yang belum sepenuhnya terselesaikan. Menurut Sofiati (2021), pemberian *reward* kepada karyawan merupakan bentuk perhatian positif pihak usaha kepada mereka dengan maksud untuk memotivasi dan mendorong partisipasi karyawan guna mencapai hasil terbaik bagi bisnis. Menurut Sofiati (2021), memotivasi dan mendorong partisipasi karyawan adalah tujuan memberikan penghargaan kepada karyawan agar mencapai hasil terbaik bagi bisnis. Karyawan juga dapat merasakan kebahagiaan dan kesetiaan kepada perusahaan sebagai akibat dari penghargaan ini.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t diketahui t hitung > t tabel yaitu $2,943 > 1,693$ yang berarti *punishment* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena *punishment* terhadap pegawai yang bekerja mampu memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan, dengan memberikan *punishment* kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja di dunia usaha akan dapat memberikan efek jera bagi pegawai tersebut, sehingga dengan memberikan *punishment* yang sesuai pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dapat mempengaruhi setiap pekerjaan yang dilakukannya. Hasil dari penelitian ini dikuatkan oleh Sadirman dalam (Nompo et al., 2020, p. 290) bahwa disiplin adalah suatu bentuk dukungan negatif yang berubah menjadi alat persuasif bila diberikan dengan tepat dan cerdas sesuai standar disiplin. Menurut Arifin & Muhamad (2021), karena dapat berdampak pada psikologi seseorang, maka penerapan *punishment* tersebut justru akan berdampak buruk pada hasil jika tidak tepat. Oleh karena itu, *punishment* harus logis sesuai dengan akibat pelanggaran yang dilakukan seseorang atau pegawai. Sofiati, (2021) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil ini memberi isyarat bahwa untuk lebih mengembangkan kinerja pegawai, maka perlu dikembangkan lebih lanjut faktor disiplin, mengingat faktor disiplin mempunyai kaitan erat dengan semakin berkembangnya kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada usaha ukiran pasir hitam mempunyai nilai 0,304, begitu pula pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil pengujian dengan menggunakan uji t. didapatkan t hitung > t tabel dengan hasil output SPSS sebesar 2,198 > 1,693. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap dampak setelah bekerja, motivasi kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja akan membantunya dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, motivasi kerja yang tinggi akan membantunya dalam bekerja, dengan motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan semakin ingin mengembangkan presentasi yang dihasilkannya.

Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh *reward, punishment*, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan pada usaha ukiran pasir hitam mempunyai nilai f dengan hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung > f tabel dengan nilai 27,724 > 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan, hukuman, dan motivasi kerja yang diterima dan dirasakan pegawai dalam bekerja baik dalam memahat maupun merapikan hasil kerja sangat mempengaruhi bagaimana hasil kerja pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Pendapat Arifin dan Muhamad (2021) bahwa hukuman harus logis sesuai dengan akibat pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau pegawai, karena hal ini dapat berdampak pada psikologi seseorang. Jika hukuman tidak diterapkan dengan tepat, justru akan berdampak buruk pada hasil kerja. Menurut Sofiaty (2021), memotivasi dan mendorong semangat karyawan adalah tujuan memberikan penghargaan kepada karyawan agar mencapai hasil terbaik bagi usaha.

PENUTUP

Simpulan

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha ukiran pasir hitam dengan nilai t-hitung > t-tabel, ini menandakan semakin baik pemberian *reward* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha ukiran pasir hitam nilai t-hitung > t-tabel, ini menandakan semakin baik tepat pemberian *punishment* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha ukiran pasir hitam dengan nilai t-hitung > t-tabel, ini menandakan semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Saran

1. *Reward, punishment* dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan usaha mampu memperhatikan tingkat motivasi kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja dan tetap memberikan *reward* kepada pegawai untuk tetap dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki dan hal tersebut tidak terlepas dari faktor *punishment* yang diberikan kepada pegawai jika ada melanggar peraturan perusahaan.
2. Pemilik usaha ukiran pasir hitam harus memperhatikan *punishment* yang diberikan setiap pegawai tidak melaksanakan tugasnya, apakah sudah bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan atau belum, hal ini dikarenakan *punishment* memiliki nilai paling rendah dari hasil output SPSS.

DAFTAR RUJUKAN

Adinda, Tifani Nur, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrums Agung. "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research 1.3 (2023): 134-143.

- Alvionita, D. A. (2023, April 2). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). 1.
- Arifin, & Muhamad. (2021, September 3). Implementasi Ta'zir Dalam Pembentukan Karakter Kedisiplinan Santri Di Pondok Pesantren Modern Darussalam Kepahiang Tesis. Retrieved from <http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/6257>
- Dwianto, A. S. (2019, Mei 20). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2.
- Endah Kurniawati, S. M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan.
- Ferlia, L., & Ayuanti, R. N. (2022, September). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Garden Cell Kediri. *Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 79-88.
- Fitriani, Zulkarnaen, Sadarman, & Yuningsih. (2020). Pengaruh *Reward* dan *Punishment*.
- Fitrianingrum, N. S., Aminin, S., & Riyanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. 1, 71-83.
- Hasibuan, J. S., & Silvyia, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2.
- Hermawan, E. (2019, September 2). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Competence, Delegation of Authority, Work Satisfactory, Performance*, 2, 148-159.
- Hustia, Anggreany. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10.1 (2020): 81.
- Kurniawan, B., Zulher, & Azhari. (2021, Januari 31). The Effect Of Motivation On Employee Satisfaction Pt Coca Cola Official Distributor Pekanbaru. 3, 101-108.
- Nasrun, & Oktaviana, N. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Inocycle Technology Group.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Kewirausaha*, 3.
- Pratama, Martinus Febryanto Andy, and Wahyu Prabawati Putri Handayani. "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* 2.2 (2022): 62-70.
- Rika, R. (2022, Agustus 15). Dampak Efektivitas Penerapan Sistem *Reward* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak (Djp). *Akuntansi Dan Pajak*.
- Rismawati, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, and Jani Subakti. "Pengaruh *Reward* and *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen* 5.2 (2022): 161-164.
- Sofiati, Evi. "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai." *Ekono Insentif* 15.1 (2021): 34-46.
- Sunaryo, Deni. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang." *Jurnal Manajemen* 12.2 (2022): 100-110.
- Tarigan, B., & Handayani, T. (2023, Februari 16). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bengkel Pemeliharaan Tabung Lpg 3 Kg PT. Adil Bersama Indra. *The Relationship Between Work Stress With Performance Lpg Tube Maintenance Workshop Employee 3 Kg PT. Fair with Indra*. Retrieved from <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/19642>