

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM STO KOTA PAREPARE

Ayu Lestari¹, Muhammad Hatta², Sudirman³

Email : ayulestariazis90@gmail.com¹, muhammadhatta@umpar.ac.id²,
sudhyr9999@gmail.com³

^{1,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

²Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom STO Kota Parepare. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan mereka, termasuk penghargaan atas pencapaian yang diberikan dalam bentuk kompensasi atau *reward*. Namun, sering kali perusahaan lebih jelas dalam menerapkan *punishment* dibandingkan dengan pemberian *reward* yang kriterianya kurang transparan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 99 responden dan dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom STO Kota Parepare. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa pemberian *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom STO Kota Parepare. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan meningkat ketika mereka mendapatkan apresiasi dalam bentuk *reward*, baik itu berupa insentif finansial, penghargaan, atau pengakuan atas pencapaian mereka. *Reward* yang diberikan secara adil dan transparan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, penerapan *punishment* yang tegas namun proporsional juga berperan dalam mendisiplinkan karyawan, memastikan mereka mematuhi aturan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pemberian *reward* dan *punishment* sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Kata Kunci : *Punishment, Reward, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of reward and punishment on employee performance at PT. Telkom STO Parepare City. Employee performance is influenced by the fulfillment of their needs, including recognition of achievements in the form of compensation or rewards. However, companies often implement punishment more clearly than rewards, whose criteria tend to be less transparent. This research employs a quantitative method with 99 respondents and is analyzed using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The findings reveal that reward and punishment have a significant impact on employee performance at PT. Telkom STO Parepare City. The results indicate that employee motivation increases when they receive appreciation in the form of rewards, whether in financial incentives, awards, or recognition of their achievements. Fair and transparent rewards encourage employees to be more productive and loyal to the company. Conversely, the implementation of firm yet proportional punishment plays a role in disciplining employees, ensuring compliance with company rules and performance standards. Thus, this study emphasizes that balancing reward and punishment is crucial in creating a conducive work environment, enhancing employee performance, and driving the company toward optimal goal achievement.

Keywords : *Punishment, Rewards, Employee performance*

PENDAHULUAN

Mendukung upaya meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan menurut Wright & Heaphy (2020) bahwa hal mendasar yang paling utama diperhatikan yakni pemenuhan terhadap kebutuhan karyawannya, dimana setiap prestasi yang diraih oleh seorang karyawan tentunya mengharapkan adanya penghargaan atau imbalan yang dianggap setimpal berupa kompensasi atau *reward* dari perusahaan, sebab terkadang sudut pandang dari para karyawan melihat bahwa perusahaan ketika dalam penerapan sebuah hukuman atau *punishment*, tertuang secara detail dalam sebuah aturan, namun sebaliknya jika terkait dengan pemberian *reward* seakan-akan perusahaan tidak memiliki kejelasan dalam menentukan kualifikasinya. Sementara jika penerapan *reward* dan *punishment* mampu diterapkan secara baik, maka hal tersebut menjadi sebuah motivasi tersendiri dari para karyawan.

Reward yang dimaksudkan dalam hal ini menurut pandangan dari Fahmi (2019) adalah imbalan yang diberikan untuk karyawan atas pekerjaannya, baik itu bentuknya finansial ataupun non finansial dan secara umum biasanya *reward* diisyaratkan dalam bentuk Gaji, Tunjangan. Penghargaan dalam bentuk Materi, pujian, atau dalam bentuk pemberian Cuti (Libur) kepada Karyawan atas prestasi yang diraihnya. Sedangkan untuk pengertian *Punishment* sendiri menurut pandangan dari Mangkunegara (2020) sanksi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar. Bentuk sanksi yang biasanya diterapkan oleh perusahaan memiliki tingkatan sesuai dengan berat atau ringannya sebuah pelanggaran dari seorang karyawan, dimana menurut Rivai (2020) bentuk sanksi biasanya dalam bentuk Hukuman ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis. Hukuman sedang, seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji serta penundaan kenaikan pangkat atau promosi, sedangkan Hukuman berat seperti penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan serta pemutusan hubungan kerja.

Terdapat beberapa bentuk pengertian yang dikaitkan dengan Kinerja karyawan, dimana menurut pandangan dari Hasibuan (2020) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan dan pengelolaan usaha, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang hendak dicapai. Sementara menurut pandangan dari Mangkunegara (2020) bahwa kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) atau *job performance* yakni prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam bentuk hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Mencermati tentang fenomena terhadap kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Telkom secara umum dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Melinda Handayani, dkk (2021) memberikan gambaran bahwa PT. Telkom Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta jaringan telekomunikasi di Indonesia. Walaupun PT. Telkom adalah BUMN namun persaingan dalam Bisnis Telekomunikasi merupakan sebuah problematika tersendiri yang harus dihadapi, terlebih lagi semakin banyaknya kompetitor dengan bentuk penawaran produk serupa.

Lansir berita yang diangkat oleh media online Investor.Id (2023) mengulas bahwa Jumlah Pelanggan Seluler Indonesia Anjlok menjadi 15 Jutaan, dijelaskan dalam berita ini bahwa Total pelanggan layanan telekomunikasi seluler (mobile) di Tanah Air berkurang 15,09 jutaan (4,18%) menjadi 345,47 juta pada kuartal I-2023 dibandingkan periode sama tahun sebelumnya masih 360,56 juta. Fenomena ini diperkirakan terus berlanjut karena pelanggan semakin selektif menggunakan layanan dari operator seluler dan mematikan sebagian kartu selulernya di tengah tren migrasi ke layanan data/internet dan digitalisasi berbagai sektor. Sementara itu, jika dilihat per operator, jumlah pelanggan seluler Telkomsel, anak usaha PT Telkom (Persero) Tbk, turun paling banyak yakni 23,89 juta (13,65%) dari kuartal I-2022 yang masih berjumlah 174,96 juta menjadi 151,07 juta.

Faktor utama yang menjadi penyebab terjadinya persoalan ini karena semakin meningkatnya penggunaan jaringan internet (Wi-fi) oleh masyarakat dan berbagai organisasi. Gambaran ini juga telah dikemukakan dalam pemberitaan yang dituangkan pada Media Online Kompas.com (2023) dimana dikemukakan bahwa hingga Januari Tahun 2023 jumlah pengguna internet telah mencapai 212,9 juta. Angka tersebut mengalami peningkatan sebesar 3,85% jika dibanding dengan Januari 2022 yang hanya sebanyak 205 juta jiwa. Melihat tren penggunaan internet yang terus meningkat ini, membuat sebagian besar kebutuhan orang-orang tidak jauh

dari koneksi internet

Kondisi tersebut juga terlihat dari performance yang terjadi pada PT. Telkom STO Parepare, dimana dari hasil dengan rekanan atau mitra, sebagai penyelenggara dalam pemasangan jaringan Wifi disetiap usaha serta rumah tangga memberikan gambaran bahwa sejak Tahun 2021 jumlah permintaan untuk pemasangan jaringan internet mengalami peningkatan yang sangat pesat. Tentunya hal ini sangat berdampak pada semakin padatnya tingkat kinerja dari seluruh karyawan. Pesatnya pertumbuhan tersebut dapat dikatakan masih sangat perlu untuk lebih ditingkatkan lagi mengingat bahwa sektor ini di Kota Parepare masih berada pada Kluster yang tertinggal, hal ini dikemukakan oleh Muh. Hatta (2018 dan 2021) bahwa dari 17 Sektor utama di Kota Parepare, sektor Telekomunikasi bersama dengan industri Pengolahan dan Jasa Perusahaan masih dikategorikan tertinggal sesuai hasil pengklasifikasian yang didasarkan hasil penelitiannya yang membahas tentang metode Typologi Klassen

Padatnya kinerja dari karyawan PT. Telkom STO Parepare juga menjadi sebuah fenomena tersendiri, khususnya terhadap pemberian penghargaan kepada setiap karyawan dalam bentuk *reward* baik itu bersifat fisik ataupun non fisik. Fenomena yang dimaksudkan dalam hal ini didasari pada kondisi status karyawan yang dimiliki oleh perusahaan ini, dimana sesuai hasil observasi awal diperoleh gambaran bahwa dari 99 orang karyawan PT. Telkom STO Kota Parepare, ternyata hanya 26 orang memiliki status sebagai pegawai tetap, sementara selebihnya memiliki status outsourcing melalui kontrak kerja, khususnya pada kelompok mitra kerja yang menangani hal-hal teknis seperti pemasangan dan perbaikan jaringan .

Secara umum perhitungan untuk memberikan *reward* pada karyawan khususnya untuk mereka yang bekerja dalam perbaikan dan pemeliharaan jaringan telah diterapkan oleh PT. Telkom STO Parepare, dengan memperhatikan kelebihan jam kerja dengan memberikan upah lembur kepada mereka. Hanya saja fenomena yang ditemui dilapangan bahwa karyawan pada bagian pemeliharaan dan pemasangan jaringan hampir sebahagian besar tidak mengikatkan diri pada jam kerja yang berlaku secara umum, dimana keberadaan mereka di kantor tidak berdasarkan jam kerja namun berdasarkan tingkat kebutuhan terhadap adanya pemasangan atau pemeliharaan jaringan.

Rendahnya kualitas pelayanan dari perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh persoalan kinerja dari karyawan. Adapun penyebab dari rendahnya kinerja dari seorang karyawan tentunya pihak perusahaan harus mampu memberikan pertimbangan terhadap unsur-unsur yang dapat mendorong agar kinerja dari karyawan menjadi semakin baik. Haryo Wibisono (2022) menguraikan bahwa untuk mampu mendukung peningkatan kinerja dari seorang karyawan tentunya perusahaan perlu memperhatikan kepuasan mereka, olehnya itu salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan yakni penerapan pemberian *reward* dan penerapan *punishment* secara bijaksana

Berdasar fenomena-fenomena yang terdapat pada PT. Telkom STO Parepare sebagai lokasi pelaksanaan dari penelitian ini terkait dengan problematika kualitas pelayanan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini akan difokuskan untuk mencermati sejauh mana bentuk pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan pada PT. Telkom STO Parepare dalam meningkatkan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menurut Ansori, M. (2020). adalah sebuah metode utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, juga demi menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, sebab salah satu tujuan utama dari sebuah penelitian adalah pengumpulan data. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain : metode observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh Karyawan dari PT. Telkom STO

Parepare, dimana dari hasil Observasi diketahui bahwa Karyawan Tetap sebanyak 26 Orang dan Outsourcing sebanyak 73 orang termasuk karyawan pada Mitra PT. Telkom, sehingga total Populasi keseluruhan yakni 99 orang. Darwin, Muhammad dkk. (2021) menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya berbentuk populasi. Berdasar pada kondisi jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100 maka mekanisme yang digunakan yakni menjadikan semua karyawan sebagai Responden.

Kusioner yang digunakan dalam penelitian ini setelah diisi oleh responden selanjutnya akan dianalisis dengan dengan pendekatan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) melalui Software IBM SPSS Versi 25 dengan menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas untuk setiap Indikator pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Kuisisioner Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig α = 0,05	Pearson Corelation	r Tabel	Interprestasi
Reward	X1.1	.000	0.05	.812**	0.1975	Valid
	X1.2	.000		.813**		Valid
	X1.3	.000		.757**		Valid
	X1.4	.000		.815**		Valid
	X1.5	.000		.789**		Valid
Punishment	X2.1	.000		.843**		Valid
	X2.2	.000		.799**		Valid
	X2.3	.000		.747**		Valid
	X2.4	.000		.820**		Valid
	X2.5	.000		.837**		Valid
Kinerja Karyawan	X2.1	.000		.842**		Valid
	X2.2	.000		.813**		Valid
	X2.3	.000		.763**		Valid
	X2.4	.000		.801**		Valid
	X2.5	.000		.825**		Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan Valid dan telah memenuhi unsur yang dituangkan pada dasar pengambilan keputusan ketika nilai indikator dapat dikatakan valid. Kondisi tersebut dapat dibuktikan dengan melihat perbandingan antara nilai r_{Tabel} dan nilai Pearson Corelation pada masing-masing indikator. Gambaran yang diperoleh bahwa untuk semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Pearson Corelation berada pada angka 0,747 hingga 0.843 atau lebih besar dari nilai r_{Tabel} yakni 0.1975. Demikian pula untuk nilai Sig. (2-Tailed) masing-masing indikator secara keseluruhan lebih kecil dari nilai Sig (α) = 0,05.

2. Uji Realibilitas

Adapun hasil analisis untuk Uji Realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2. Uji Reabilitas

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
Reward	.487	.245	.713	Realibel
Punishment	.545	.327	.646	Realibel
Kinerja Karyawan	.622	.395	.545	Realibel

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk menilai Tingkat Realibilitas atau Tingkat Keandalan dari masing-masing variabel, maka hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted dari setiap variabel yang berada pada range antara 0,545-0,713 lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0.1975$, artinya hasil dari perbandingan ini menunjukkan bahwa semua variabel dikategorikan Reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Sementara untuk mengukur tingkat keandalan dari masing-masing variabel sesuai standar yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020) dapat dinyatakan bahwa untuk Variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted sebesar 0.545 berada pada Kategori Cukup Realibel atau Cukup Kuat, sementara untuk Variabel Reward dan Punishment dengan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted 0,645 dan 0.713 berada pada Kategori Realibel atau Kuat.

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Hasil Uji Normalitas dengan model pengukuran Statistik dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06926560
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.046
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Analisis statistik dengan model *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual dalam penelitian ini memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200, artinya nilai ini jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk mengukur nilai normalitas dari penyebaran nilai residual hasil isian kusioner lebih besar dari nilai Signifikansi (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual secara umum telah terdistribusi normal, dengan demikian maka data hasil isian kusioner dapat dinyatakan valid untuk uji regresi.

4. Koefisien Determinasi atau Uji R Square (R²)

Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel Independen (X) menjelaskan tentang Variabel Dependen (Y). Adapun hasil analisis untuk Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 4. Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics R Square Change
1	.629 ^a	.395	.382	.395
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis untuk Uji Determinasi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai R Square yang diperoleh adalah 0,395 atau sama dengan 39,5%. Angka tersebut dapat diartikan bahwa Variabel Reward dan Punishment tingkat

pengaruh yang diberikan dalam mengukur Kinerja karyawan pada PT. Telkom STO Parepare hanya sebesar 39,5%, sementara selebihnya yakni 60,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi bagian dari persamaan regresi atau tidak menjadi bagian dari penelitian. Adapun sesuai dengan Tingkat Korelasi atau Hubungan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen jika didasarkan pada nilai R Square yang diperoleh yakni 0,395, maka sesuai dasar penetapan korelasi antar variabel, dimana jika hasil Uji Determinan memiliki nilai 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda dalam rangka melihat pola hubungan antara variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. Uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.791	2.108		1.798	.618
	Reward	.321	.088	.312	3.637	.036
	Punishment	.496	.096	.441	5.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan analisis Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5 maka pernyataan atau kesimpulan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut dapat dijabarkan melalui persamaan berikut :

$$K_{\text{Kinerja Karyawan}} = 3.791 + 0.321(X_1) + 0.496(X_2) + e$$

Uraian dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Terhadap Nilai Konstanta (a) yang diperoleh. menunjukkan tingkat Kinerja Karyawan yakni sebesar **3.791**. Sehingga jika tidak terdapat kenaikan pada nilai β untuk *Reward* dan *Punishment* atau diasumsikan 0 (Nol), maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare memiliki nilai sebesar **3.791**.
- Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa *Reward*, mempunyai arah regresi positif terhadap Nilai Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare sebagaimana ditunjukkan pada nilai β_1 yakni sebesar **0,321**, yang berarti bahwa apabila *Reward* mengalami peningkatan 1 point maka Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare dinyatakan mengalami peningkatan sebesar nilai $\beta_1 = 0,321$, sementara variabel independen lainnya diasumsikan konstan.

Hasil persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa *Punishment*, mempunyai arah regresi positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare yang ditunjukkan pada nilai β_2 yakni sebesar 0,496, berarti bahwa apabila *Punishment* mengalami peningkatan 1 point maka Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare dinyatakan mengalami peningkatan sebesar nilai $\beta_2 = 0,496$, sementara variabel independen lainnya diasumsikan memiliki nilai konstan.

6. Uji T (Parsial)

Mendukung pengambilan keputusan terhadap sebuah uji hipotesis, maka salah satu alat ukur yang dibutuhkan sebagai perbandingan adalah nilai t_{Tabel} , dimana untuk menentukan nilai ini dapat diperoleh dengan menggunakan persamaan berikut :

$$t_{\text{Tabel}} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Dimana

α = Nilai Signifikansi 0,05

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

$$t_{\text{Tabel}} = 0,05/2 ; 99 - 3 - 1$$

$$t_{Tabel} = 0,025 ; 95$$

Hasil perhitungan ini dapat diartikan bahwa untuk nilai t_{Tabel} sebagaimana dituangkan pada Tabel Distribusi Nilai t berada pada kolom uji dua arah dengan nilai 0,025 dan untuk nilai Derajat Kebebasan (DK) atau Degree of Freedom (DF) berada pada angka 95. Sehingga dari hasil Tabel Distribusi Nilai t maka keputusan yang dapat diambil untuk masing-masing Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) H_1 = Diduga Reward berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

Hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda pada Tabel 5 menunjukkan bahwa untuk nilai t_{Hitung} yang diperoleh terhadap pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare adalah sebesar **3.637**, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{Tabel} yakni = **1.985**. Jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk Uji Parsial yang membandingkan antara nilai t_{Hitung} dengan nilai t_{Tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat hubungan pengaruh antara Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.

Sementara jika melihat tingkat signifikansi dari hubungan pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare diperoleh nilai sebesar **0.036**, yang artinya nilai ini lebih kecil dari nilai Signifikansi 0.05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil yakni H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Reward secara signifikan mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.

Berdasar pada kedua hasil pengujian tersebut maka kesimpulan terhadap Uji Hipotesis dapat dinyatakan bahwa Reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare, dengan kata lain bahwa H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima.

- 2) H_2 = Diduga Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.

Hasil Uji Hipotesis yang juga menjadi bagian dari Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa Nilai t_{Hitung} untuk pola hubungan antara Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare adalah sebesar **5.148**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0,000**. Sehingga keputusan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut yakni :

- a) Bahwa nilai t_{Hitung} dari Punishment menunjukkan angka sebesar **5.148** dan nilai ini lebih besar dari nilai $t_{Tabel} = 1.985$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan pengaruh antara Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.
- b) Sementara untuk nilai signifikansi dari hasil analisis Uji Regresi diperoleh nilai sebesar **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi 0.05. Maka keputusan dari hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Punishment memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

Kesimpulan dari kedua pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa Punishment mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima

7. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.014	2	137.007	31.344	.000^b
	Residual	419.622	96	4.371		
	Total	693.636	98			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis Uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 6 memberikan gambaran bahwa nilai F_{Hitung} yang diperoleh yakni sebesar **31.344**, sementara untuk Nilai Signifikansi adalah sebesar **0,000**. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan dapat dinyatakan bahwa :

- a) Hasil analisis menunjukkan bahwa Nilai F_{Hitung} yang diperoleh adalah sebesar **31.344** atau lebih besar dari nilai F_{Tabel} yakni **3.09**, merujuk pada hasil analisis ini dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare
- b) Hasil perbandingan untuk Nilai Signifikansi, berdasarkan Hasil analisis diperoleh bahwa Nilai Signifikansi dari hasil analisis yakni **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi **0.05**. Maka kesimpulan yang dapat diambil yakni H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

Berdasarkan pada kedua hasil penjabaran tersebut maka untuk hubungan pengaruh jika secara bersama antara *Reward dan Punishment* terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dinyatakan bahwa *Reward dan Punishment* jika secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima.

Pembahasan.

1. *Reward Memiliki Hubungan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom STO Parepare*

Reward sesuai dengan pemaknaannya adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi kerjanya. Pemberian *Reward* pada setiap organisasi tentunya memiliki kesamaan dan juga perbedaan, namun secara garis besarnya menurut Sutrisno (2020) dapat diartikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas semua pengorbanan dari seorang karyawan, baik itu waktu, tenaga dan pikiran.

Reward yang diberikan kepada Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, pada dasarnya memiliki beberapa bentuk seperti Bonus dan Tunjangan bagi seluruh karyawan, dimana bentuk tunjangan yang dimaksudkan adalah Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Keluarga dan beberapa bentuk lainnya seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa. Terhadap beberapa jenis tunjangan menjadi bagian dari Gaji Karyawan. Khusus pada bagian lapangan yang menangani kerusakan jaringan juga diberikan *reward* dalam bentuk uang lembur dan disertakan pada Gaji mereka.

Merujuk pada jenis-jenis *Reward* yang diberikan kepada karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, secara umum jika mencermati hasil analisis untuk Interpretasi Skor Item dari penyebaran isian kuesioner responden setelah dirata-ratakan menunjukkan tingkat terajat kepentingan dengan kriteria "Baik", artinya bahwa jumlah karyawan yang memberikan pernyataan Puas dan Sangat Puas masih lebih dominan dibanding mereka yang menyatakan kurang puas terhadap pemberian *Reward* di perusahaan ini.

Mencermati ketidak puasan karyawan terhadap pemberian *Reward* pada PT. Telkom STO Parepare jika disesuaikan dengan indikator yang dijadikan pertanyaan, maka dapat dinyatakan bahwa hampir semua indikator terdapat pernyataan ketidak puasan dari karyawan rata-rata 17 Orang atau 12,7%. Namun hal yang paling disoroti oleh karyawan pada perusahaan ini berkaitan dengan permasalahan Pengembangan Karir, dimana pernyataan sebahagian karyawan mengharapkan pihak PT. Telkom STO Parepare lebih memperhatikan peningkatan karir dari karyawan, khususnya bagi mereka yang masih *Outsourcing* mengharapkan untuk dinaikkan statusnya menjadi Karyawan Kontrak Tetap. Adapun untuk permasalahan pemberian *Reward* lainnya dianggap sangat memeberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Pernyataan ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Melinda Handayani (2021), Maria Helena (2022), Alya Putri Salsabila (2023) dan Muhammad Rio Ervandana (2023) yang juga menyatakan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, dimana menurut mereka dengan

pemberian penghargaan sesuai jasa yang diberikan oleh setiap karyawan dapat menjadi motivasi untuk mereka lebih mengembangkan diri dalam bekerja. Terdapat kasus berbeda yang ditemukan oleh Octario (2022), dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa *Reward* baik secara Parsial maupun Simultan tidak memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan. Permasalahan ini secara umum memberikan penjelasan bahwa setiap karyawan pada dasarnya sangat mengharapkan adanya *Reward* dari pihak perusahaan, namun hal terpenting bagi karyawan dari perusahaan ini bagaimana meningkatkan kinerja mereka, karena semakin baik kinerja yang mereka lakukan maka diyakini bahwa *Reward* dari pihak perusahaan akan semakin besar. Olehnya itu para karyawan lebih berorientasi pada peningkatan kinerja dibanding mereka mendahulukan untuk memilirkan *Reward*.

Kasus yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Tiara Puspa Sari (2022) dalam hasil penelitiannya, dimana *Reward* dinyatakan memiliki pengaruh positif, namun secara umum tidak mempengaruhi terhadap kinerja dari para karyawan, dimana mereka beranggapan bahwa melakukan kinerja yang baik adalah kewajiban dari setiap orang, sementara untuk pemberian *Reward* adalah kewenangan mutlak dari pihak perusahaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka tidak berorientasi pada persoalan *Reward*, walaupun hal tersebut menjadi harapan dari setiap karyawan, hanya saja hal tersebut tidak dijadikan sebagai sebuah target dalam melakukan pekerjaan.

Beberapa pernyataan terhadap pemberian *Reward*, dapat dikatakan menjadi harapan dari semua karyawan dan tidak dapat dipungkiri menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini tentunya sejalan dengan teori yang diuraikan oleh Latifatul Khoiriyah, (2023) bahwa pemberian *Reward* adalah salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya.

2. *Punishment* Memiliki Hubungan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom STO Parepare

Pemberian *Punishment* (Sanksi) oleh setiap perusahaan tentunya memiliki metode dan membutuhkan kebijakan tersendiri dalam penerapannya, sebab menjatuhkan sebuah hukuman kepada seorang karyawan tidak serta merta dapat dilakukan tanpa memikirkan dampak terhadap perusahaan. Hal ini juga dijelaskan oleh Simanjuntak (2022) bahwa *Punishment* dapat di percaya menjadi cara yang efektif untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan, tetapi *Punishment* juga dapat memiliki efek samping negatif, seperti mengurangi motivasi individu untuk bekerja atau menyebabkan ketakutan atau agresi, olehnya dibutuhkan kebijakan strategis dalam membuat sebuah keputusan. Tanggapan karyawan terhadap pemberian *Punishment* pada PT. Telkom STO Parepare sesuai dengan Interpretasi Skor Item menunjukkan bahwa dari 5 (Lima) Indikator yang kemudian diformulasi menjadi pertanyaan dalam kuisioner, maka hal yang menunjukkan rasa kurang puas terbanyak dari karyawan yakni indikator berkaitan dengan Pemberian Peringatan, Penundaan terhadap Kenaikan Gaji atau Pangkat dan Pemberian Sanksi Berat berupa pencabutan hak bagi karyawan dan bahkan dapat diberhentikan.

Mempertegas tentang sorotan tersebut, hasil wawancara dengan beberapa karyawan memberikan pernyataan bahwa selama ini terhadap pemberian sanksi-sanksi tersebut sebaiknya diberlakukan sesuai aturan yang berlaku, sebab mereka selama ini melihat bahwa pihak perusahaan belum terlalu serius dalam menerapkan pemberian sanksi kepada karyawan kecuali jika terjadi hal-hal yang dinilai telah merugikan perusahaan dan untuk pemberlakuannya juga harus secara adil dan merata. Sementara tanggapan dari Karyawan lainnya pada dasarnya memiliki pandangan sama, hanya saja penekanannya bahwa dalam penerapan *Punishment* harus benar-benar dilakukan agar menjadi efek jera bagi sebahagian karyawan yang tidak mematuhi aturan dari perusahaan. Secara umum bahwa interpretasi skor item memiliki derajat kepentingan yang cukup tinggi, walaupun nilainya berada pada kriteria "Baik", namun dapat dikatakan telah mendekati untuk Kriteria Sangat Baik atau Sangat Penting untuk di terapkan.

Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Melinda Handayani (2021), Alya Putri Salsabila (2023), Yusrawati (2022) dan Maria Helena (2022) yang menyatakan bahwa pemberian *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja seorang Karyawan, dari hasil peneltian ini penekanan terhadap kinerja yang dimaksudkan yakni karyawan akan selalu berhati-hati dalam menjalankan semua tanggung jawab atau tugas dari perusahaan dengan sebaik-baiknya serta menghindari hal-hal yang berakibat pada situasi dimana perusahaan dapat dirugikan.

Sedangkan dalam pandangan dari Octrio (2022), Tiara Puspa Sari (2022) dan Muhammad Rio Ervandana (2023) melihat bahwa permasalahan *Punishment* tidak

mempengaruhi Kinerja Karyawan, dikarenakan setiap karyawan menyadari bahwa sanksi dari pihak perusahaan diberikan tentunya karena mereka telah melakukan kesalahan akibat kelalaian dalam mematuhi ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan, bahkan dengan adanya *Punishment* ini bahkan menjadi acuan bagi karyawan untuk berperilaku hati-hati dan juga cermat dalam menjalankan kewajiban mereka, artinya bahwa seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan tidak mesti harus menjadikan *Punishment* sebagai penghalang, justru mereka menganggap hal tersebut sangat positif sebab membuat mereka mampu untuk melakukan pekerjaan menjadi semakin baik

Punishment tidak dapat dipungkiri dapat memberikan dampak negatif baik pada diri seseorang maupun terhadap perusahaan, namun disisi lain jika *Punishment* ini dapat dicermati secara bijak, maka dapat pula dijadikan sebagai sebuah sarana untuk memotivasi karyawan agar lebih bekerja. Hanya saja dalam pemberlakuannya tentunya harus sesuai dengan aturan yang ada pada setiap perusahaan, sehingga nantinya dapat menjadi efek jera bagi mereka yang melanggar dan juga menjadi acuan bagi karyawan lainnya.

Menjadikan *Punishment* sebagai unsur yang memberikan efek jera kepada karyawan, pada dasarnya menjadi bagian dari berbagai kajian teori dari para ahli, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2020) mengemukakan *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, secara umum sepakat dengan pernyataan tersebut, hanya saja hal yang menjadi tuntutan dari sebahagian besar karyawan yakni konsistensi pemberlakuan *Punishment* oleh perusahaan, sebab jika terjadi inkonsisten dalam pemberlakuannya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan, dimana mereka akan melihat pemberian *Punishment* sebagai bentuk formalitas.

Penekanan serupa juga dikemukakan oleh Latifatul Khoiriyah (2023) bahwa untuk dapat meningkatkan kualitas SDM maka konsistensi perencanaan dengan pemberian *punishment* yang jelas bagi satuan kerja atau individu, harus selalu dijaga. Sebab diharapkan dengan pemberian *punishment* dapat menjadi salah satu faktor pemicu bagi keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing.

3. *Reward dan Punishment Secara Bersama-Sama Berpengaruh Secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom*

Hasil analisis regresi linear berganda pada Uji Parsial untuk *Reward* dan *Punishment* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare. Dukungan terhadap besarnya pengaruh dari kedua variabel ini dapat pula dilihat dari nilai regresi *Unstandardized Coefficients*, dimana setiap peningkatan 1 point dari masing-masing Variabel maka pengaruhnya akan menambah Nilai Constant sebesar 0.321 untuk variabel *Reward* dan 0.496 pada variabel *Punishment*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare akan semakin meningkat jika dapat memberlakukan pemberian *Reward* dan *Punishment* secara baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Penjabaran lainnya dapat dilihat bahwa pada PT. Telkom STO Parepare memberikan penilaian sangat tinggi terhadap sistem pemberian *Punishment* yang jika dilakukan secara baik dapat memberikan efek sangat besar bagi karyawan, sebab akan menghindarkan timbulnya kecemburuan sosial antara sesama karyawan dan nantinya hal tersebut dapat memberikan dampak terhadap kerja sama tim. Demikian pula dalam hal pemberian *Reward* walaupun nilainya sedikit lebih rendah dari *Punishment* akan tetapi untuk pemberlakuannya juga harus didasarkan pada pencapaian kinerja setiap karyawan.

Pemberian *Punishment* pada PT. Telkom STO Parepare, dimana selama ini lebih banyak diperlakukan pada persoalan Keterlambatan Kerja, dan ini hampir menyeluruh pernah dialami oleh Karyawan khususnya mereka yang bekerja pada perbaikan jaringan. Bentuk *Punishment* yang diberlakukan yakni pengurangan terhadap Upah/Gaji yang mereka terima. Penelitian lainnya juga memberikan hasil yang sama, dimana pemberian *Reward* dan *Punishment* dapat dikatakan saling melengkapi. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusrawati (2022), Tiara Puspa Sari (2022) dan Muhammad Rio Ervandana (2023) dimana masing-masing penelitian tersebut terdapat salah satu variabelnya tidak berpengaruh, namun setelah dilakukan Uji Simultan, maka tingkat pengaruhnya sangat besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni :

1. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare, artinya bahwa semakin baik bentuk *Reward* atau Penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan, maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
2. *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare. Bahwa penerapan metode *Punishment* secara bijak oleh perusahaan tentunya akan dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja dari seorang karyawan.
3. *Reward* dan *Punishment* jika secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare. Suatu perusahaan dalam mendukung kinerja dari karyawannya tentunya harus mampu memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang diraih, demikian pula kebijakan terhadap pemberian Hukuman atau *Punishment* harus dilakukan secara bijak.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Manajemen PT. Telkom STO Parepare dalam rangka Penerapan *Reward* dan *Punishment* antara lain :

1. Mendukung Kinerja Karyawan khususnya dalam pemberian *Reward* maka pihak perusahaan harus mampu membuat standar pencapaian yang harus diraih oleh seorang karyawan sehingga layak untuk mendapatkan *Reward*, hal ini sangat perlu agar tidak terjadi timbulnya kecemburuan antar karyawan.
2. Terhadap penerapan atau pemberian *Punishment* kepada seorang karyawan, dalam bentuk Pemotongan Gaji atas setiap Keterlambatan Kerja atau Ketidakhadiran lebih dipertegas dalam Kontrak Kerja atau dibuatkan edaran tersendiri
3. Menyusun standar kriteria reward yang jelas terukur dan melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas *reward* dan *punishment* perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Wahyuddin, Hammam Zaki, 2023. Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol. 2, No. 1, Maret 2023
- Alvira Dwi Noviana, 2023. Hubungan Kualitas Pelayanan PT Telkom Provider Indihome KC Riau Kota Pekanbaru Dengan Kepuasan Pelanggan Perspektif Ekonomi Syariah. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Alya Putri Salsabila, Rita Tri Yusnita dan Ai Kusmiati Asyiah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya. Masalah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah. Vol. 1, No. 4 Oktober 2023. Hal 173-183
- Ansori, M. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2), 189–194.

Bill Clinton, Wahyunanda Kusuma Pertiwi
 Artikel ini telah tayang di [Kompas.com](https://tekno.kompas.com/read/2023/02/13/19300087/pengguna-internet-di-indonesia-tembus-212-9-juta-di-awal-2023) dengan judul "Pengguna Internet di Indonesia Tembus 212,9 Juta di Awal 2023", Klik untuk baca: <https://tekno.kompas.com/read/2023/02/13/19300087/pengguna-internet-di-indonesia-tembus-212-9-juta-di-awal-2023>.

- Latifatul Khoiriyah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Bisnis Islam (Studi Pada Driver Grab di Sukarama Bandar Lampung). Skripsi. Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Investor.Id. 2023. Jumlah Pelanggan Seluler Indonesia Anjlok 15 Jutaan. Penulis : Abdul Muslim. Dimuat pada Tanggal : 7 Jul 2023 melalui Laman : <https://investor.id/business/334385/jumlah-pelanggan-seluler-indonesia-anjlok-15-jutaan>
- Irwan Idrus, Andi Fitriani, Hajriana, 2021. Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance, ICOMBEST (International Conference on Management, Business, and Technology) 2021. "Post-Pandemic Economic Recovery: Business, Management and Technology", Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Jember, Indonesia
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya
- Maria Helena Carolinda Dua Mea, 2022. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan BUMN Di Kota Ende. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores VOL. 12 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2022. Hal.101 -117
- Martinus Febryanto Andy Pratama, Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 2 Juni 2022
- Melinda Handayani, Zainur Hidayah, Etty Puji Lestari. 2021. Determinasi Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS) Vol 1, Nomor (2), 2021. Hal : 164-175
- Muhammad Hatta, 2021. Analisis Pergeseran Struktur Ekonomi Dan Pola Pertumbuhan Ekonomi Kota Parepare. Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 4, Nomor 2, Agustus 2021
- Muhammad Hatta, 2018. *The Economic Growth Pattern Analysis Of Ajatappareng Region Using Klassen Typology Approach. International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. VI, Issue 9, September 2018
- Muhammad Rio Ervandana, Firdaus Marsahala Sitohang. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT International Business Futures Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 12, Nomor 1, Januari 2023
- Octario, 2022. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store: Studi Kasus pada MDS 338 Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 3, No. 1, Maret 2022
- Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 3 Nomor 1, Januari 2022
- Simanjuntak, Mariana, et al, 2022. Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta, Yayasan Kita Menulis,
- Sofyan Syafri Harahap,. 2018. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno Edy, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Ulya Siti Rahmah, Rycha Kuwara Sari, 2023. Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. JURNAL ECONOMINA Volume 2, Nomor 3, Maret 2023
- Wright, S. L. Gottfredson, R. K., & Heaphy, E. D. 2020. A critique of the leader-member exchange construct: Back to square one. The Leadership Quarterly. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101385> Advance online publication.
- Yusrawati dan Zakaria Yahya, 2022. Pengaruh RewardDan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panton Labu Kabupaten Aceh Utara. Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya Vol. 6 No. 5Desember2022.