

Pengaruh *Human Relation* ,*Reward* ,*Punishment* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pipa Baja PT. Wijaya Prima Baja Indonesia

Oleh:

Ambar Sari (212010200303),

Dewi Andriani, SE,MM

MANAJEMEN

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2025



Pendahuluan

Perusahaan pipa baja PT wijaya prima baja indonesia perusahaan dalam negri yang memproduksi pipa baja dengan sistem produksi berbeda-beda berdasarkan spesifikasi yang ditetapkan oleh costumer. Perusahaan pipa baja merupakan perusahaan salah satu industri manufaktur yang sedang gencar dalam meningkatkan produksinya, perkembangan ini membawa perusahaan disegala industri ke arus persaingan yang ketat untuk menguasai pasar dari produk yang mereka hasilkan tidak terkecuali dalam industri manufaktur Setiap perusahaan harus mengembangkan hubungan antar karyawan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Interaksi antar manusia sangat penting, baik di tempat kerja maupun dalam organisasi. Interaksi antar manusia yang baik dapat membuat tempat kerja lebih nyaman dan menyenangkan , tetapi karyawan PT Wijaya Prima Baja Indonesia masih kurang karena komunikasi, tugas, dan tanggung jawab akan sulit dilakukan tanpa dibarengi dengan proses hubungan manusia

- Pemberian imbalan adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai cara untuk mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan atas kontribusi dan profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Bonus, atau insentif karyawan, adalah bentuk penghargaan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Reward dapat memengaruhi pilihan karyawan perusahaan. Jika perusahaan memberikan reward, itu juga dapat memengaruhi hubungan manusia di dalamnya. Memberi hadiah di PT Wijaya Prima Baja Indonesia hanya saat Anda dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan semangat kerja. Karena ada batasan untuk kenaikan jabatan dan kenaikan gaji yang lebih tinggi dan gaji yang lebih kecil daripada karyawan sebelumnya, ada kemungkinan bahwa karyawan akan bersaing untuk posisi yang lebih tinggi yang dipilih oleh para kepala bagian berdasarkan kinerja kerja mereka agar mereka dapat memperolehnya. Oleh karena itu, hanya prestasi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja yang dapat menentukan kompensasi atau prestasi kerja yang tidak merata. Akibatnya, hubungan manusia antar karyawan akan menjadi sangat kompetitif.

Gep research yang dapat dilihat dari penelitian sebelumnya oleh. adalah Pada penelitian ini menggunakan celah pada penelitian terdahulu yang menggunakan kinerja karyawan PT wijaya prima baja indonesi. Hal baru dari penelitian ini dengan analisis yang lebih mendalam dengan metode regresi linier berganda untuk memahami pengaruh silmutan dari tiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. pendekatan ini memberikan penjelasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat memberikan wawasan lebih detail bagi perusahaan untuk mengembangkan karyawan.

a. Rumusan masalah

Apakah *human relatio*, *reward*, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt wijaya prima baja indonesia?

a. Pertanyaan penelitian

1. Apakah variabel *human relation* pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Wijaya Baja Prima Indonesia?
2. Apakah variabel *reward* pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Wijaya Baja Prima Indonesia?

3. Apakah variabel *punishment* pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Wijaya Baja Prima Indonesia?

4. Apakah variabel *human relation*, *reward*, dan *punishment* pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Wijaya Prima Baja Indonesia?

c. Katagori SDGs

Penelitian yang dilakukan dalam katagori SDGs point 8 dari katagori SDGs, yaitu untuk membangun *human relation* yang unggul dalam bekerja tim ataupun individu, mendorong untuk karyawan semangat dalam pekerjaan, akan tetapi memberikan hukuman yang melanggar peraturan perusahaan. Berdasarkan objek penelitian ini terletak pada kinerja karyawan yang dipengaruhi *human realation*, *reward* dan *punishment*. dari penjelasan diatas sehingga penelitian ini mengambil judul penelitian “Pengaruh *Human Relation*, *Reward* ,Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pipa Baja PT Wijaya Prima Baja Indonesia Gresik.

Literatur review

a. Human relation (X1)

Hubungan manusia adalah semua jenis hubungan, baik yang formal maupun tidak formal, antara atasan dan bawahan, serta antara atasan dan bawahan lainnya, yang harus dibangun dan dipelihara dengan baik untuk mencapai tujuan. Hubungan atasan-bawahan juga harus saling menghargai, yang akan menghasilkan rasa hormat antara mereka.

Indikator -indikator human relation:

- a. Hubungan dengan rekan kerja, yang merupakan ikatan antara sesama karyawan dan anggota organisasi.
- b. Hubungan dengan atasan, yang merupakan ikatan antara junior dan senior.
- c. Hubungan dengan klien, yang merupakan ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan di perusahaan klien; dan
- d. Hubungan dengan masyarakat, yang merupakan ikatan kerja sama yang terbentuk oleh masyarakat sekitar.

. Reward (X2)

Reward dapat didefinisikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang dimaksudkan untuk mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka memiliki keunggulan dibandingkan pesaing mereka. Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja mereka yang telah dicapai. Salah satu tujuan utama perusahaan untuk memberikan imbalan adalah sebagai berikut: untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, mendorong mereka untuk berusaha lebih keras untuk mencapainya, dan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak tugas yang diberikan atasan mereka.

Terdapat tiga cara *reward* yang dapat disampaikan terhadap individu dalam sebuah organisasi tersebut sebagai berikut: indikator utama sistem penghargaan

1. insentif
2. kesejahteraan
3. pengembangan karir
4. penghargaan psikologis

c. Punishment (X3)

Hukuman adalah hukuman langsung untuk perilaku operan yang membuatnya lebih mungkin terjadi lagi, dan lingkungan perusahaan untuk mengubah perilaku karyawan dengan menetapkan standar dan pedoman. Hukuman harus diberikan secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran agar efektif dalam mencapai tujuan mereka. Punishment adalah ancaman hukuman yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan peraturan yang berlaku, dan mengajar pelanggan. Penalti adalah sanksi yang diberikan kepada seorang pekerja karena ketidakmampuan mereka untuk melakukan atau melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi. Setiap tugas yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan ketentuan perusahaan, yang ditetapkan pada awal pekerjaan karyawan di perusahaan. Hukuman adalah bentuk hukuman yang diberikan kepada pekerja karena kegagalan mereka untuk menyelesaikan atau melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Penjara memiliki efek jera yang mendorong peningkatan dan perbaikan tingkah laku serta mencegah pelanggaran yang sama terulang di kemudian hari. Indikator *punishment* tersebut

1. Mengurangi kesalahan yang terjadi: Perusahaan akan memberikan hukuman jika karyawan melakukan kesalahan berulang kali.
2. Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama: Atasan mungkin hanya membuat karyawan takut melakukan kesalahan, tetapi atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama terus terjadi.
3. Penjelasan mengenai hukuman: Karyawan harus bertanya kepada atasan apakah pelanggaran yang dilakukan termasuk pelanggaran ringan dan apa konsekuensinya jika melakukan pelanggaran berat.
4. Hukuman segera setelah kesalahan diketahui: Dengan adanya atasan, pengawasan terhadap karyawan dapat dilakukan sehingga hukuman dapat segera diberikan setelah kesalahan terungkap.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (performance) adalah tingkat pencapaian atau hasil akurat akan dicapai seseorang, diukur dengan kondisi berkala baik dari segi mutu maupun derajat, berdasarkan tujuan, tolak ukur, dan kemampuan yang telah diputuskan sebelumnya. [[14]]. Kinerja ini merupakan hasil dari tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan dalam suatu pekerjaan di perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mendukung perkembangan positif perusahaan, sedangkan kinerja yang jelek akan berakibat negatif pada kesuksesan perusahaan [[20]. indikator yang menguji kompetensi karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: Mutu yang dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mencerminkan keahlian dan kemahiran mereka.
2. Kuantitatif: Target yang harus dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Ketepatan waktu: Tingkat penyelesaian aktivitas yang dinilai dari sudut pandang hasil maksimal serta kesempatan yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas: Tingkat penggunaan sumber daya institusi (tenaga, insentif, inovasi, bahan kebutuhan) untuk mengoptimalkan hasil dari setiap bagian dalam pemanfaatan sumber daya.
5. Kemandirian: Kualitas seorang karyawan yang mampu menunaikan tugasnya dengan baik.

metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan variabel independen yang meliputi human relation (X1), reward (X2), dan punishment (X3). Sementara itu, kinerja karyawan di PT Wijaya Prima Baja Indonesia menjadi variabel dependen. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Wijaya Prima Baja Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Penelitian ini dilaksanakan di lokasi Palem Watu No.9 Blok 1-B, Bendil, Kepatihan, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, dengan kode pos 61174.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara responden diberikan daftar pertanyaan melalui kuesioner, diharapkan bahwa responden akan memberikan tanggapan terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Model pertanyaan tertutup akan digunakan dalam kuesioner ini yaitu responden dapat memilih satu dari opsi yang tersedia yang sudah tersedia pada jawaban alternatif sebelumnya. Dalam pengukurannya terdapat rentang Skala penilaian berkisar dari lima hingga satu untuk memberikan pendapat responden tentang sebuah pernyataan, dengan opsi jawaban berupa sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Data dikumpulkan dan diolah menggunakan statistical product and service solution(spss) versi 25

pembahasan

Hasil analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif menganalisis data dengan memberikan penjelasan tentang ciri-ciri jawaban responden untuk masing-masing variabel yang ditampilkan dalam soal pertanyaan.

Tabel 1. Hasil analisis statistik deskriptif *human relations*

N O	indikator variabel	STS	T S	N	S	SS	JUML AH
1	X1.1	9	9	41	28	13	100
2	X1.2	6	10	42	28	14	100
3	X1.3	6	7	43	22	22	100
4	X1.4	2	6	44	25	23	100
5	X1.5	2	6	41	32	19	100
6	X1.6	4	7	42	30	17	100
7	X1.7	6	8	33	34	19	100
8	X1.8	6	16	38	20	20	100

- Tabel 2 hasil analisis statistik deskriptif *Reward*

N O	indikator variabel	ST S	T S	N	S	SS	JUM LAH
1	X2.1	8	9	41	28	14	100
2	X2.2	8	9	39	37	7	100
3	X2.3	7	7	41	31	14	100
4	X2.4	2	8	41	36	13	100
5	X2.5	3	6	41	33	17	100
6	X2.6	4	6	42	27	21	100
7	X2.7	5	7	37	25	26	100
8	X2.8	5	8	40	28	19	100

- Tabel 3 hasil analisis statistik deskriptif *Punishment*

N O	indicator variabel	STS	T S	N	S	SS	JUML AH
1	X3.1	9	9	40	29	13	100
2	X3.2	7	8	42	29	14	100
3	X3.3	6	6	44	30	14	100
4	X3.4	2	5	42	34	17	100
5	X3.5	3	5	32	40	20	100
6	X3.6	4	6	34	32	24	100
7	X3.7	5	5	36	30	24	100
8	X3.8	4	6	26	30	34	100

Tabel 4 hasil analisis statistik deskriptif Kinerja Karyawan

N O	indikator variabel	STS	T S	N	S	SS	JUML AH
1	Y1.1	4	7	44	35	10	100
2	Y2.2	5	9	41	36	9	100
3	Y3.3	3	7	45	28	17	100
4	Y3.4	3	6	48	28	15	100
5	Y3.5	5	7	45	28	15	100
6	Y3.6	1	7	51	29	12	100
7	Y3.7	2	10	52	25	11	100
8	Y3.8	3	11	49	26	11	100

- Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator variabel	(R-Hitung)	R- Tabel	Keterangan
<i>HumanRelation (X1)</i>	X1	0,808	0,1966	Valid
	X2	0,686	0,1966	Valid
	X3	0,770	0,1966	Valid
	X4	0,751	0,1966	Valid
	X5	0,622	0,1966	Valid
	X6	0,602	0,1966	Valid
	X7	0,512	0,1966	Valid
	X8	0,608	0,1966	Valid
<i>Reward (X2)</i>	X1	0,808	0,1966	Valid
	X2	0,414	0,1966	Valid
	X3	0,699	0,1966	Valid
	X4	0,657	0,1966	Valid
	X5	0,678	0,1966	Valid
	X6	0,776	0,1966	Valid
	X7	0,676	0,1966	Valid
	X8	0,695	0,1966	Valid

<i>Punishment (X3)</i>	X1	0,682	0,1966	Valid
	X2	0,614	0,1966	Valid
	X3	0,742	0,1966	Valid
	X4	0,646	0,1966	Valid
	X5	0,623	0,1966	Valid
	X6	0,619	0,1966	Valid
	X7	0,647	0,1966	Valid
	X8	0,607	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,650	0,1966	Valid
	Y2	0,640	0,1966	Valid
	Y3	0,771	0,1966	Valid
	Y4	0,882	0,1966	Valid
	Y5	0,884	0,1966	Valid
	Y6	0,678	0,1966	Valid
	Y7	0,825	0,1966	Valid
	Y8	0,693	0,1966	Valid

- **Hasil Uji Realiabilitas**

Tabel 6. Hasil Uji Realiabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
<i>Humann Relation (X1)</i>	0,827	0,1966	Realiable
<i>Reward (X2)</i>	0,831	0,1966	Realiable
<i>Punishment (X3)</i>	0,806	0,1966	Realiable
Kinerja Karyawan (Y)	0,891	0,1966	Realiable

- Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		
		(Unstandardized Residual)
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	(<u>Mean.</u>)	-.0400000
	(<u>Std. Deviation.</u>)	2.65394470
Most Extreme Differences.	(<u>Absolute.</u>)	.072
	(<u>Positive.</u>)	.072
	(<u>Negative.</u>)	-.054
Test Statistic.		.07
Asymp. Sig. (2-tailed.)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

- Uji linearitas

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

variabel	F	Signifikan linearty	Keterangan
<i>Human Relation</i> (<u>X1</u>)	0.895	0,601	Linear
<i>Reward</i> (<u>X2</u>)	1.063	0,404	Linear
<i>Punishment</i> (<u>X3</u>)	1.112	0,355	Linear

- Uji auto korelasi

Tabel 9 Hasil Uji Auto Korelasi

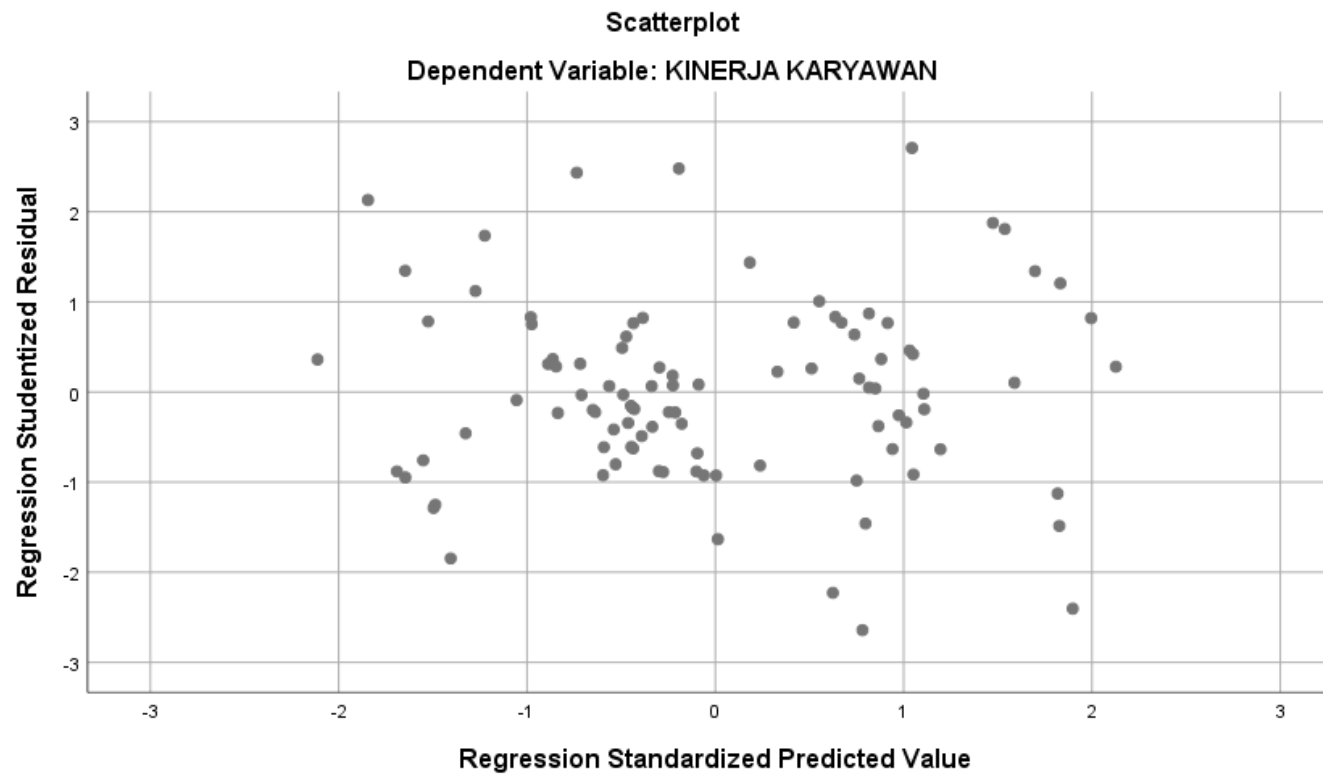
Model Summary ^b					
(Adjusted R (Model.) ®	(R Square)	Square.)	(Std. Error of the Estimate.)	(Durbin-Watson.)	
1 0.889 ^a	.790	.784	2.616	2.045	
a. Prediktor: (Konstan), <u>Punishment</u> (X3), Reward(X2), Human Relation(X1)					
b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Y					

- Uji multikolinearitas

Tabel 10 hasil uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized t Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.985	1.255		.785	.435	
	Human Relations (X1)	.289	.104	.296	2.765	.007	.193
	Reward (X2)	.426	.107	.437	4.001	.000	.185
	Punishmenet (X3)	.215	.086	.205	2.499	.014	.327
a. Variabel Dependen: Kenerja Karyawan Y							

- Uji heteroskedastisitas



- Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

(Model.)	(Unstandardized Coefficients.)		(Standardized Coefficients)	(t.)	(Sig.)
	(B)	(Std. Error)	(Beta.)		
1	(Constant)	985	1.255	.785	.000
	Human Relations (X1)	.289	.104	.296	.007
	reward	.426	.107	.437	.000
	punishment	.215	.086	.205	.014

a. Variabel Dependen : kinerja karyawan (Y)

- Uji T (parsial)

Tabel 12 Hasil Uji T (Parsial)

(Model.)	(Unstandardized Coefficients.)		(Standardized Coefficients)	(t.)	(Sig.)
	(B)	(Std. Error)	(Beta.)		
1.	(Constant)	0.985	1.255	.785	.435
	Human Relations	.289	.104	.296	.007
	Reward	.426	.107	.437	.000
	Punishment	.215	.086	.205	.014

a. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

- Uji F (simultan)

Tabel 13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2451.245	3	817.082	119.424	.000 ^b
	Residual	649.979	95	6.842		
	Total	3101.224	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Human Relations, Reward

- Uji determinasi berganda (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b					
Adjusted R				Std. Error of	Durbin-
Model	R	R Square	Square	the Estimate	Watson
1	0.889 ^a	.790	.784	2,616	2,045
a. Prediktor: (Konstan), <u>Punishment</u> (X3), Reward(X2), Human Relation(X1)					
b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Y					

pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *human relations* (X1) dan variabel *reward* (X2) sangat dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan mereka. Indikator pertama, X1.4, menunjukkan bahwa responden setuju (N) sebesar 44 persen dari data yang mereka peroleh, atau presentase 44 persen dari total data yang mereka peroleh. Selanjutnya, variabel penghargaan (X2) ditunjukkan oleh indikator keempat (X2.4), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir atau kenaikan jaba pada variabel *Punishment* (X3), ditunjukkan oleh indikator kedua (X3.3), yang menunjukkan bahwa memberikan informasi tentang hukuman berat kepada karyawan.

Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja karyawan :

Menurut hasil dari tabel uji t, ditemukan bahwa t hitung 2.765, dengan signifikansi 0,007 kurang dari 0,05, sehingga t hitung 2,765 lebih besar dari t tabel 1,985, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel hubungan manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel hubungan *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan:

Dari hasil tabel uji t, diperoleh nilai t hitung 4,001 dan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa nilai t hitung 4,001 melebihi nilai t tabel 1,985. Akibatnya, H0 ditolak dan H2 diterima, yang menegaskan bahwa variabel *reward* memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ditemukan bahwa variabel *reward* (Penghargaan) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan:

- Dari hasil tabel uji t, nilai t hitung adalah 2,499, dan nilai signifikansi 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Namun, nilai t hitung 2,499 lebih besar dari nilai t tabel 1,985. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ditetapkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya.

kesimpulan

Menurut temuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui analisis dan pengujian hipotesis, faktor human relations memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan karena hubungan atasan dengan bawahan akan baik jika saling menghargai sehingga kinerja karyawan akan lebih baik dengan dukungan atasan. reward memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan kinerja karyawan karena semakin besar perusahaan memberi reward kepada karyawan, karyawan akan lebih semangat dalam pekerjaannya, punishment (hukuman) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena bersifat jera jika karyawan melakukan suatu pelanggaran maka karyawan mendapatkan hukuman yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan punishment dalam kinerja karyawan melatih karyawan untuk berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

- Penulis berharap staf PT Wijaya Prima Baja Indonesia berkembang dapat menjaga human relations, reward, dan punishment dengan baik dan terus berkembang untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih bagus..

- [1] S. P. Samudera and M. Abdulrahim, “Penjadwalan Perawatan Komponen Kritis Mesin Tube Mill Pembuat Pipa Baja (Studi Kasus: CV. Perjuangan Steel Surabaya),” *Innovative: Journal Of Social Science Research*, vol. 4, no. 3, pp. 16112–16130, 2024.
- [2] E. Mulyati, “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Survei pada Karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Pagundan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2024.
- [3] A. Sinaga, T. A. Rustam, P. Batam, T. A. Id, and A. Id, “The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance At PT Osi Electronics Manufacturing Solutions Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Manufacturing Solutions,” 2024.
- [4] J. Ekonomi Bisnis, M. dan Akuntansi, A. Siska Madona, D. Rismayanti, and D. Sekar Ayuni Elsa Intan Septiana, “PENGARUH HUMAN RELATION, OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES MITRA SEJAHTERA,” vol. 2, no. 2, 2023.
- [5] D. Andriani and R. Redita Ramadhani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.55606/jimak.v2i1.596.
- [6] A. Bandiyono, K. F. Hamzah, N. A. Hidayat, P. Keuangan, and N. Stan, “Bandiyono, Hamzah, dan Hidayat: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap ... Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai”, doi: 10.24912/je.v26i1.684.

Terima kasih