

# **Reward and Punishment as Drivers of Employee Performance: Reward dan Punishment sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan**

*Muhamad Rofiyana*

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

*Erry Sunarya*

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

*Tetty Sufiandy Zafar*

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

**General Background:** In the era of globalization, the culinary industry faces intense competition, requiring companies to implement effective human resource strategies.

**Specific Background:** PT. Younghyun Star in Sukabumi has adopted a reward and punishment system to align employee behavior with organizational goals.

**Knowledge Gap:** However, inconsistencies in reward distribution and ineffectiveness of punishment measures have raised concerns about their actual influence on employee performance.

**Aims:** This study aims to evaluate how the implementation of reward and punishment systems affects employee performance.

**Results:** Using a quantitative, descriptive design and data from 88 employees analyzed with SPSS v26, the findings reveal that both reward and punishment systems have a positive and significant effect on performance, with punishment showing a stronger influence ( $t = 5.938$ ) than rewards ( $t = 2.687$ ).

**Novelty:** This research highlights the imbalance between perceived fairness in incentive allocation and the motivational impact of disciplinary actions, offering a contextual insight into behavioral outcomes in a culinary-sector enterprise.

**Implications:** The study suggests that for such systems to be more effective, companies must ensure transparency and consistency, thereby enhancing employee motivation and operational productivity.

## **Highlight :**

Reward and punishment systems both significantly improve employee performance.

Monetary and non-monetary rewards increase motivation, though rule compliance remains low.

Strict punishment enhances work discipline, but overuse may hurt emotional stability.

**Keywords :** Reward System, Punishment System, Employee Performance, Human Resource Management, Motivation

## **Pendahuluan**

Bisnis membutuhkan strategi yang efektif untuk meningkatkan daya saing mereka di era globalisasi, yang ditandai dengan persaingan ekonomi yang lebih ketat, terutama dalam bisnis makanan. Memberikan layanan pelanggan yang luar biasa dan sumber daya manusia (SDM) adalah dua komponen penting yang saling terkait. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berbakat sangat penting untuk kemajuan perusahaan dalam lingkungan global saat ini (Pratama & Handayani, 2022). Ini berkaitan dengan manajemen SDM, yang pada dasarnya adalah serangkaian praktik, pedoman, program, dan sistem terintegrasi yang digunakan bisnis untuk melatih dan menempatkan karyawan mereka secara efisien. Proses ini mencakup perekrutan, pelatihan, pembayaran karyawan, pembuatan aturan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan pembuatan strategi retensi (Sufianty et al., 2023). (Heryana, 2024) Manajemen sumber daya manusia, atau SDM, telah menjadi bagian penting dari perusahaan modern. Setiap kali posisi terbuka di unit bisnis mana pun, departemen SDM bertanggung jawab untuk memulai dan menyelesaikan proses perekrutan. Para profesional di bidang ini menjamin bahwa perusahaan dapat mempekerjakan pelamar yang paling berkualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia dan melatih mereka untuk peran yang lebih bertanggung jawab di masa depan (Muiz dkk., 2022).

Menurut Dian (2020), perusahaan membutuhkan pekerja yang memiliki etos kerja yang kuat (kinerja kerja yang baik). Memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya menjadi semakin penting bagi perusahaan seiring dengan perubahan lingkungan. Kebutuhan perusahaan untuk mengoordinasikan inisiatif- inisiatif kunci di bidang lain dengan rencana manajemen sumber daya manusia merupakan contoh dari fungsi sumber daya manusia ini (Ichsan & Karim, 2021). Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu utama kesuksesan bisnis (Dian, 2020). Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kemampuan karyawan yang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar bisnis dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Setiap perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuannya (Prahendratno dkk., 2023). Kemampuan karyawan ditunjukkan oleh kualitas dan keunggulan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Kemampuan seseorang untuk berhasil memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka dalam suatu organisasi merupakan definisi umum dari kinerja karyawan (Gumay, 2023). Salah satu syarat yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul adalah penerapan sistem penghargaan dan penalti yang tepat (Dian, 2020). Diyakini bahwa ketika karyawan diberi penghargaan, perusahaan akan memperoleh keuntungan. Hal ini dikarenakan penghargaan umumnya merupakan tanggung jawab perusahaan (Gumay, 2023).

Ketika karyawan mendapatkan medali atau hadiah atas prestasi mereka, hal itu memotivasi mereka untuk terus berkinerja baik di masa depan. Studi semacam itu telah dilakukan (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Hadiah telah terbukti memiliki dampak positif yang besar karena hadiah yang lebih tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan Terbaik Bulan Ini, kenaikan gaji, insentif, dan promosi merupakan bagian dari sistem penghargaan PT. YHS, yang didasarkan pada kinerja karyawan yang sejalan dengan standar operasional bisnis. Karyawan yang loyal juga dihargai dengan bonus dan kepercayaan. Namun, pasokan penghargaan finansial masih terhambat oleh sejumlah faktor lain, seperti lingkungan perusahaan, undang-undang pemerintah, dan kondisi ekonomi umum. Karena itu, pekerja merasa sulit untuk mendapatkan kenaikan gaji, bonus, atau promosi, yang memberi kesan bahwa sistem penghargaan tidak dapat diprediksi dan tidak efektif (Triyanto dkk., 2019). Selain insentif, hukuman merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi

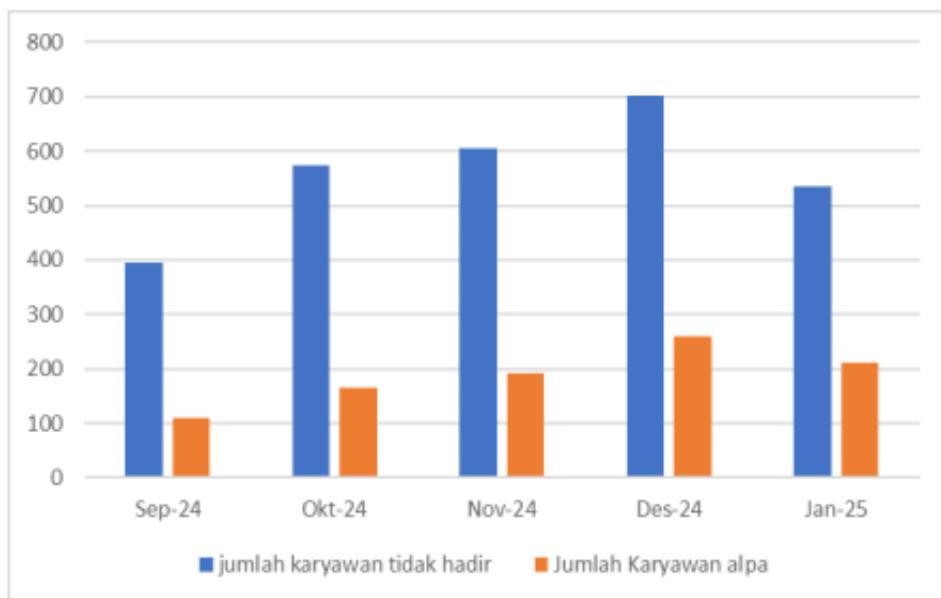
kinerja pekerja. Jika pekerja mengabaikan kebijakan yang telah ditetapkan atau tidak melaksanakan tugasnya, mereka dapat dikenakan sanksi disiplin (Pasilong dkk., 2024). Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diubah agar sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah dijelaskan secara lengkap sejak awal masa kerja. Hal ini khususnya berlaku ketika pekerja menandatangani kontrak kerja yang sah secara hukum yang mewajibkan mereka mengikuti instruksi yang terdapat dalam dokumen keputusan bisnis formal. Menurut Endang (2018), sanksi adalah praktik umum perusahaan yang bertujuan untuk menegur anggota staf karena mematuhi aturan dan regulasi. Karena aturan tersebut memang dimaksudkan untuk dipatuhi, dalam beberapa keadaan, menerapkan hukuman mungkin merupakan cara yang lebih efektif untuk mengatasi perilaku karyawan yang menyimpang dari aturan tersebut (Dian, 2020).

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply

with these terms.

Karyawan yang melanggar aturan seringkali tidak terpengaruh oleh hukuman yang dijatuhan kepada staf PT. YHS. Hal ini disebabkan oleh ketidaksadaran karyawan yang tidak menyadari bahwa tujuan hukuman adalah untuk meningkatkan kinerja. Namun, pada kenyataannya, beberapa karyawan mengalami rasa kesal setelah tindakan disipliner, yang dapat mengganggu stabilitas emosional dan menurunkan kualitas pekerjaan mereka (Riatmaja & Widyawati, 2022). Data di bawah ini menunjukkan bahwa, menurut data ketidakhadiran staf PT. YHS tahun 2024, hukuman tersebut belum memadai ini.

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Younghyun Star**



**Figure 1.** Absensi Karyawan PT. Younghyun Star

Sumber: HRD PT. Younghyun Star 2025

Tampaknya staf PT. YHS belum melaksanakan tugas yang diberikan sebaik mungkin dan dengan antusias, menurut statistik pada Tabel 1.1. Peningkatan ketidakhadiran karyawan yang terus-menerus dari bulan September hingga Desember merupakan indikasi dari hal ini. Salah satu metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam suatu bisnis adalah tingkat ketidakhadiran. Peningkatan ketidakhadiran menunjukkan bahwa pekerja tidak berkinerja terbaik atau paling efisien di tempat kerja (Setiawan & Parashakti, 2019). Sejumlah penelitian sebelumnya juga telah melihat bagaimana penghargaan dan hukuman memengaruhi kinerja karyawan untuk memperkuat dan memvalidasi temuan ini. Di antaranya adalah penelitian oleh Pratama dkk. (2022), yang menemukan bahwa insentif memiliki dampak positif yang besar karena meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian Mentang (2021) mengungkapkan bahwa insentif memiliki dampak besar pada kinerja pekerja. Sementara itu, penelitian Setiawan & Parashakti (2019) menunjukkan bahwa insentif tidak secara signifikan meningkatkan kinerja pekerja.

## **A. Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana implementasi sistem reward mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan?
- 2) Bagaimana implementasi sistem punishment mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan?

## **B. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui implementasi sistem reward terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan.
- 2) Untuk mengetahui implementasi sistem punishment terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply

with these terms.

## **Metode**

Desain studi deskriptif dan metodologi kuantitatif akan digunakan untuk mengkaji penerapan sistem insentif dan penalti di PT YHS (Rini et al., 2024). Sudut pandang yang diadopsi oleh penulis adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Elia et al., 2023). Populasi penelitian terdiri dari 700 personel PT YHS. Penulis studi ini menggunakan metodologi sampel acak, yang merupakan teknik pengambilan sampel yang dievaluasi secara acak tanpa memperhitungkan tingkat atau strata populasi. 127 Sugiyono (2019). Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan sebelumnya, ukuran sampel penelitian ditentukan menjadi 88 karyawan PT. YOUNGHYUN STAR. Sugiyono (2019: 130) dalam (Heryana, 2024) menyatakan bahwa strategi pengambilan sampel proporsional adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada perbandingan proporsional (Priadana Sidik, 2015). Ketika populasi tidak homogen dan terbagi menjadi strata proporsional, pendekatan ini—yang menggunakan rumus unik untuk perhitungan—digunakan:

$$N = \frac{\text{Populasi Kelas}}{\text{Jumlah Populasi Keseluruhan}} \times \text{Jumlah Sampel Yang Ditentukan}$$

**Figure 2.**

Populasi adalah seluruh karyawan PT. YOUNGHYUN STAR yang berjumlah 700 orang. Maka sampel yang diperoleh untuk pembagian kuesioner adalah:

NO	Penempatan	Jumlah Karyawan	N
1	Line 2	60	7
2	Line 3	54	7
3	Line 4	54	7
4	Line 6	55	7
5	Line 7	51	6
6	Line 8	63	8
7	Line 9	51	6
8	Line 10	48	6
9	Line 11	61	8
10	Line 12	49	6
11	Line 14	55	7
12	Line 15	37	5
13	Line 16	62	8
Total Karyawan		700	88

**Table 1.** Jumlah Sampel yang Diteliti

## Hasil dan Pembahasan

### A. Pengujian Validitas dan Reabilitas

Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reabilitas pada variabel Sistem Reward (X1), Sistem Punishment (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dan menggunakan software SPSS V26 dengan standar perhitungan validitas 0,3 dan realibilitas 0,6 (Elia, Dkk, 2023).

Variabel	Item	Validitas	Reabilitas
		r Hitung	r Hitung
Implementasi Sistem Reward	X1.1	0,692	0,854
	X1.2	0,839	
	X1.3	0,839	
	X1.4	0,742	
	X1.5	0,786	
	X1.6	0,662	
Implementasi Sistem Punishment	X2.1	0,717	0,918
	X2.2	0,660	
	X2.3	0,692	
	X2.4	0,836	
	X2.5	0,830	
	X2.6	0,828	
	X2.7	0,808	
	X2.8	0,791	
	X2.9	0,844	

Kinerja Karyawan	Y.1	0,603	0,846
	Y.2	0,639	
	Y.3	0,644	
	Y.4	0,663	
	Y.5	0,638	
	Y.6	0,756	
	Y.7	0,668	
	Y.8	0,675	
	Y.9	0,754	

**Table 2.**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, 2025

Berikut hasil Uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator memiliki nilai validitas di atas 0,3 hal tersebut menunjukkan valid dan nilai reliabilitas pada seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,6 hal tersebut menunjukkan reliabel.

## **B.Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan dengan beberapa pengujian meliputi: Normalitas, Multikolineritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Linearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Asumsi klasik	Normalitas	0,05	0,200	Normal
	Multikolinearitas	T : 0,1 VIF : 10	T : 0,504 VIF : 1,984	Tidak terjadi multikolinearitas
	Autokorelasi	Du<DW<4-Du	(1,749<1,751<1,774)	Tidak terjadi autokorelasi
	Heteroskedastisitas	0,05	X1: 0,099 X2: 0,028	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Linearitas	0,05	X1-Y: 0,012 X2-Y: 0,162	Linear

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, 2025

**Figure 3.**

Ini adalah temuan uji normalitas variabel Kinerja Karyawan (Y) untuk Reward (X1) dan Punishment (X2), yang menghasilkan nilai 0,200 di atas batas 0,05, yang menunjukkan bahwa itu normal. Karena VIF 1,984 kurang dari 10 dan nilai T 0,504 lebih dari 0,1, perhitungan multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier antara Reward (X1) dan Punishment (X2). Karena uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Dua lebih kecil dari nilai DW dan lebih kecil dari 4-Du

( $1,749 < 1,751 < 1,774$ ), dapat dikatakan bahwa sampel tidak berubah seiring waktu. Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel Reward (X1) dan Punishment (X2), yang menampilkan nilai signifikansi di atas nilai konvensional 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hubungan linear antara Reward (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dan Punishment (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan apabila nilainya lebih kecil dari 0,05.

### **C. Analisis data dan uji hipotesis**

Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan tahapan pengujian: (1) koefisien korelasi ganda (2) koefisiensi determinasi (3) Uji f (4) regresi linear berganda (5) hipotesis Uji T hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis**

<b>Uji</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Skala</b>	<b>Hasil</b>	<b>keterangan</b>
Analisis data	Koefisiensi korelasi ganda	0,80-1,000	0,776	Sangat kuat
	Koefisiensi determinasi	Kd 1	0,603	Pengaruh kuat
	Uji simultan (Uji F)	Fhitung>Ftabel	64,441>2,71 0,000	Signifikan
	Regresi linear berganda	$Y^*=a+b_1x_1+b_2x_2$	$Y^*=13,292+0,320+0,455$	Nilai konstanta positif
	Uji parsial (uji T)	$T_{hitung}>T_{tabel}$	$X_1-Y : 2,687 > 1,663$ $X_2-Y : 5,938 > 1,663$	Signifikan

---

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, 2025

**Figure 4.**

Reward (X1) dan Punishment (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan Employee Performance (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh hasil perhitungan koefisien korelasi, yang menempatkan nilai 0,776 dalam kelompok sangat kuat. Mengingat bahwa nilai R square uji koefisiensi determinasi adalah 0,603, yang mendekati 1, dapat dikatakan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi dependen. Uji F simultan menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima dan dianggap tepat untuk menjelaskan variabel dependen yang diperiksa karena F hitung  $> F$  tabel ( $64,441 > 2,71$ ). Ketika persamaan regresi linier berganda dihitung tanpa variabel Reward (X1) dan variabel Punishment (X2), variabel Employee Performance (Y) naik.  $Y^*=13,292+0,320+0,455$  Jika Reward (X1) naik satu satuan, variabel Employee Performance (Y) naik sebesar 0,320. Jika variabel Punishment (X2) naik, variabel Employee Performance (Y) naik sebesar 0,455. Karena nilai T hitung untuk Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai T tabel, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang cukup besar terhadap uji T keseluruhan. Maka H1 dan H2 dinyatakan diterima ( $64,441 > 2,71$ ).

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem Reward dan Sistem Punishment dalam

meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. YoungHyun Star Kabupaten Sukabumi. Berikut yaitu penjelasan dari yang dilakukan oleh peneliti.

## **Analisis Implementasi Sistem Reward Dengan Meningkatnya Kinerja Karyawan**

Uji parsial (uji-T) menunjukkan bahwa sistem penghargaan di PT. YoungHyun Star, Kabupaten Sukabumi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $T$  hitung lebih besar dari pada  $T$  tabel dan nilai signifikansi memenuhi syarat. Hipotesis awal (H1) dianggap benar kecuali dinyatakan lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara peningkatan penghargaan manajemen dan kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam penelitian ini, insentif diukur menggunakan dua dimensi: moneter dan non-moneter. Menurut hasil kuesioner, tim yang melampaui pencapaian target dan karyawan dengan etos kerja yang kuat adalah indikasi dengan peringkat tertinggi, sementara kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan adalah indikator dengan skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada peluang untuk perbaikan dalam hal kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, meskipun personel memiliki etos kerja yang baik dan sikap optimis dalam mencapai tujuan mereka. Pengetahuan pekerjaan, kuantitas kerja, dan kualitas kerja adalah tiga parameter yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan. Dengan skor tertinggi, indikator pemahaman prosedur kerja menunjukkan bahwa karyawan cukup memperhatikan proses kerja dan meningkatkan kinerja mereka (Mentang, 2021). Di sisi lain, indikator jumlah kegiatan yang diselesaikan memiliki skor terendah, yang menunjukkan bahwa volume produksi jahit perlu ditingkatkan.

## **Analisis Implementasi Sistem Punishment Dengan Meningkatnya Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial (uji-T) menunjukkan bahwa hukuman berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $T$  hitung yang lebih besar daripada nilai  $T$  dan nilai yang signifikan. Hal ini menunjukkan penerimaan hipotesis variabel kedua (H2). Studi ini menemukan bahwa semakin berat hukuman yang diberikan di tempat kerja, semakin baik kinerja karyawan. Menurut studi ini, hukuman memiliki dampak besar pada kinerja karyawan yang lebih baik. Hukuman mendorong karyawan atau anggota organisasi untuk bekerja lebih teliti agar menghasilkan hasil terbaik. Hukuman ringan, sedang, dan berat merupakan tiga dimensi utama hukuman yang digunakan dalam studi ini.

Indikator dengan skor tertinggi adalah pencurian properti bisnis, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja sangat yakin bahwa pencurian aset harus dihukum berat untuk mencegah kejadian serupa di masa mendatang. Namun, pemborosan bahan baku diberi peringkat terendah. Tampaknya banyak pekerja masih menggunakan bahan baku dalam jumlah berlebihan, yang dapat merugikan perusahaan. Informasi mengenai evaluasi mendatang dapat diperoleh dari sini. Kinerja karyawan yang ditentukan oleh variabel-variabel seperti kuantitas, kualitas, dan pengetahuan kerja menunjukkan bahwa pemahaman prosedur kerja masih menjadi prioritas utama (Riatmaja & Widyawati, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun teknologi telah diadopsi secara luas, kesalahan kerja dapat dikurangi dan ditingkatkan secara signifikan dengan memberikan instruksi atau arahan yang lebih baik dalam penggunaannya.

## **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa penghargaan memiliki dampak yang besar dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dan pembahasan studi tentang pengaruh insentif dan penalti terhadap pengembangan kinerja karyawan di PT. YoungHyun Star, Kabupaten Sukabumi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai- $t$  hitung yang lebih besar daripada nilai- $t$  tabel dan nilai signifikansi yang mendukung hipotesis tersebut. Dengan kata lain, ketika karyawan menerima lebih banyak penghargaan, kinerja mereka akan lebih baik. Sebaliknya, indikator terendah variabel

insentif—kepatuhan terhadap peraturan perusahaan—menunjukkan bahwa masih ada peluang untuk berkembang. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh hukuman. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi yang memenuhi persyaratan dan nilai-t hitung yang lebih besar daripada nilai-t tabel. Bahkan, telah ditunjukkan bahwa strategi terbaik untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik adalah hukuman. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan denda atau penalti yang sesuai, karyawan dapat termotivasi secara signifikan untuk meningkatkan tugas dan produktivitas kerja mereka (Pasilong dkk., 2024).

#### V.Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih atas statistik dan informasi yang diberikan oleh PT Younghyun Star, Kabupaten Sukabumi. Beliau juga menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh staf PT Younghyun Star yang telah bersedia menjawab survei. Beliau berterima kasih atas semua bantuan dan kolaborasi yang telah diberikan selama tahap pengumpulan data dan penyusunan artikel.

## References

1. M. F. Andy Pratama and W. P. Putri Handayani, "Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 62-70, 2022. [\[Online\]](https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46). Available: [\[https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46\]](https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46)
2. R. Dian, "Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Hotel Grand Aquila Bandung)," 2020.
3. S. Endang, "Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat," *KREATIF: Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang*, vol. 6, no. 3, pp. 49-58, 2018. [\[Online\]](https://doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p49-58). Available: [\[https://doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p49-58\]](https://doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p49-58)
4. H. Gumay, "Pengaruh Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Imbalan terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Sains Multidisiplin*, vol. 2, no. 3, pp. 323-332, 2023. [\[Online\]](https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.384). Available: [\[https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.384\]](https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.384)
5. Heryana, "Populasi dan Sampel: Ukuran Sampel, Kerangka Sampel, dan Kerangka Inklusivitas Sampel dalam Penelitian Kuantitatif," *Populasi dan Sampel*, pp. 1-13, Jun. 2024. [\[Online\]](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28040.02569). Available: [\[https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28040.02569\]](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28040.02569)
6. I. S. Setiawan and R. D. Parashakti, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Cabang Tangerang," *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, 2019.
7. S. X. Mentang, "Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Motivasi Karyawan dan Implikasinya terhadap Kinerja," *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 1, pp. 1-14, 2021. [\[Online\]](https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053). Available: [\[https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053\]](https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053)
8. F. A. Muiz, F. Mulia Z and E. Sunarya, "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT. BRIS Poey Trans)," *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (Costing)*, vol. 6, no. 1, pp. 272-280, 2022. [\[Online\]](https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063). Available: [\[https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063\]](https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063)
9. S. E. A. Pasilong, C. Pagiu and R. Pundissing, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di Alfamidi, Kabupaten Tana Toraja," *Jurnal Ilmiah Refleksi: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, vol. 7, no. 4, pp. 1055-1068, 2024. [\[Online\]](https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.954). Available: [\[https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.954\]](https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.954)
10. A. Prahendratno, H. Samsudin, W. Paringsih, T. Wartono, M. Octadyla, R. Nurmala, F. Mulia and T. Zafar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2023.
11. S. D. Priadana Sidik, *Metode Penelitian Kuantitatif, in Etika Jurnalisme di Surat Kabar Kuning: Sebuah Studi Surat Kabar Lampu Hijau*, vol. 16, ed. 2, 2015.
12. R. N. Ichsan and A. Karim, "Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan di PT. Jasa Raharja Medan," *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial dan Kemanusiaan*, vol. 6, no. 1, pp. 54-57, 2021. [\[Online\]](https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729). Available: [\[https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729\]](https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729)
13. Riatmaja and Widyawati, "Pengaruh Dimensi Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pemasaran UMKM di Wilayah Yogyakarta," *Jurnal*, vol. 1, no. 2, 2022.

14. 14. S. A. Rini, N. Huda and D. Hermina, "Model Metode Penelitian Evaluasi," *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Kemanusiaan*, vol. 3, no. 2, pp. 1427-1435, 2024.
15. 15. E. Triyanto, H. Sismoro and A. D. Laksito, "Implementasi Algoritma Regresi Linier Berganda untuk Memprediksi Produksi Padi di Kabupaten Bantul," *Rabit: Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*, vol. 4, no. 2, pp. 66-75, 2019. \[Online]. Available: [<https://doi.org/10.36341/rabit.v4i2.666>]