

# PENGARUH PRESTASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI MAJU CEMERLANG SIDOARJO

*by* Alfy Karimah Suryanti

---

**Submission date:** 02-Aug-2022 06:12AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1877873535

**File name:** Jurnal\_Alfy\_Karimah\_Suryanti\_1211800230.pdf (564.75K)

**Word count:** 3380

**Character count:** 20754

# PENGARUH PRESTASI KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI MAJU CEMERLANG SIDOARJO

Alfy Karimah Suryanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : [Alfykarimah46@gmail.com](mailto:Alfykarimah46@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Prestasi kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Inti Maju Cemerlang Sidoarjo. penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 responden dan metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, untuk pengumpulan data nya menggunakan angket kuesioner.

Dan Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda serta Uji Hipotesis yaitu Uji F dan Uji T. Kemudian Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Sedangkan Data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap angket kuesioner yang dibagikan peneliti kepada karyawan di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo. dan hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa Prestasi kerja, *Reward* tidak berpengaruh Signifikan akan tetapi *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo. Kemudian dari hasil penelitian secara simultan Prestasi kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

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

---

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work achievement, reward and punishment on the performance of employees of PT. Inti Forward Brilliant Sidoarjo. This study uses a sample of 56 respondents and the method used in this study uses quantitative methods, for data collection using a questionnaire questionnaire.*

*And the analysis technique used is Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, multiple linear regression analysis and Hypothesis Testing, namely F Test and T Test. Then the analytical tool used in this study uses SPSS version 25. While the data used is primary data. . Primary data was obtained based on respondents' answers to questionnaires distributed by researchers to employees at PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo. and the results of this study partially show that work achievement, reward does not have a significant effect but punishment has a significant effect on the performance of employees of PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo. Then from the research results simultaneously work achievement, reward and punishment have a significant effect on the performance of employees of PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.*

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

## PENDAHULUAN

Kemajuan Dunia Bisnis semakin melambung di era sekarang. hal tersebut membuat semakin tinggi pula ajang persaingan antar bidang usaha dan sektor jasa, sehingga masalah yang dirasakan oleh perusahaan semakin kompleks dikarenakan sebuah perusahaan akan menemui lebih banyak persaingan. Perusahaan selalu dituntut untuk mendapatkan pencapaian dari penjualan produk sesuai target yang di inginkan. setiap perusahaan juga dituntut untuk memiliki manajemen yang baik karena apabila perusahaan memiliki manajemen yang baik maka dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat esensial di dalam sebuah organisasi perusahaan karena perusahaan harus mengupayakan pemberdayaan sumber daya manusia dengan tujuan agar memajukan kinerja setiap karyawan agar meningkat. Seperti apa yang dikemukakan oleh Yuli (2017:15) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan sekelompok yang

terdiri atas serangkaian keputusan mengenai hubungan dengan data kependudukan yang di miliki suatu tempat yang bisa digunakan agar memenuhi kebutuhan. Dari hal tersebut, proses manajemen sumber daya manusia akan dapat menghasilkan prestasi kerja bagi karyawan yang dapat menguntungkan organisasi maupun perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kemampuan karyawan yang berguna dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang ditetapkan perusahaan. prestasi kerja juga dapat mempengaruhi dalam dunia pekerjaan seseorang dikarenakan prestasi kerja tolak ukur seseorang ketika melaksanakan atau menjalani tugas yang diberikan oleh perusahaan. semakin karyawan memiliki beberapa sifat dan kemampuan yang baik didalam suatu pekerjaannya maka karyawan akan memiliki prestasi yang tinggi pula. Prestasi kerja merupakan imbal balik terhadap kemampuan serta potensi pada dalam seorang karyawan yang dapat bermanfaat untuk menentukan satu tujuan dan membantu perusahaan . oleh karena itu jika terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik di dalam sebuah perusahaan maka biasanya perusahaan akan memberi reward kepada seseorang karyawan tersebut. Menurut Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam

suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan, dan dari definisi beberapa ahli maka penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dari setiap karyawan yang dinilai oleh perusahaan atau orang yang berwenang, sebagai pedoman atau acuan bagi perusahaan apakah karyawan tersebut berkualitas atau tidak untuk memperoleh kompensasi atau peningkatan jabatan yang lebih baik. Dengan melalui prestasi kerja inilah sebuah perusahaan atau HRD dapat mengetahui seberapa baik kinerja karyawan tersebut melaksanakan tanggung jawabnya dalam tugas yang diberikan. Selain itu dapat mengetahui klemahan dan potensi karyawan di dalam sebuah perusahaan, karena dengan prestasi kerja, perusahaan dapat merencanakan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan masa yang akan datang.

## 2. Reward

Reward adalah sebuah apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan karena prestasi yang telah dilakukan di sebuah organisasi atau perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Perusahaan memberikan saat hasil kerja seorang karyawan telah memenuhi atau

bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. menurut Agustini (2019 : 404) Reward tersebut bisa berbentuk kata-kata atau pujian seperti senyuman yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Dan sebuah perusahaan tidak berkewajiban memberi sebuah Reward kepada seorang karyawan dengan sembarangan karena Reward bukanlah hal yang normatif. Dan pada beberapa perusahaan pemberian Reward kepada seorang karyawan diatur dengan kesepakatan lalu dituangkan di dalam peraturan perusahaan, artinya jika telah diatur maka sifatnya akan mengikat konsekuensinya perusahaan dan akan diberikan reward selama periode kerja.

## 3. Punishment

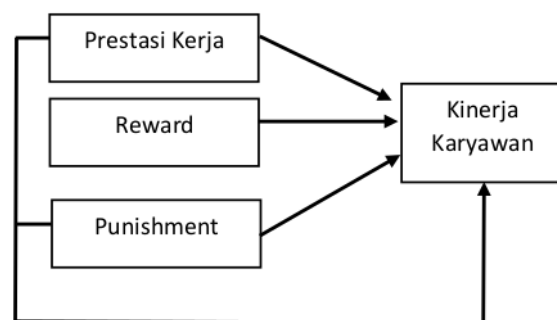
Punishment atau hukuman adalah suatu prosedur atau tindakan yang diberi kepada perorangan atau kelompok atas kesalahan atau pelanggaran yang telah dilakukan dalam bentuk reinforcement negatif atau penderitaan dalam rangka membina dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali dikemudian hari, melalui punishment diharapkan seseorang

yang melakukan pelanggaran dapat sadar atas perbuatan yang dilakukan sehingga menjadi seseorang yang bisa lebih berhati-hati dalam melakukan tindakan. Dan Menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian punishment/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan selama bekerja atau juga tidak dilakukan karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah seberapa besar pengaruh mereka dalam berkontribusi di perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dan berdasarkan uraian di atas menurut para ahli bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan hasil kerja yang secara bermakna yang dapat diperoleh oleh seseorang karyawan ketika melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

#### 5. Kerangka Konseptual



#### 6. Hipotesis Penelitian

H1 = Prestasi kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

H2 = *Reward* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

H3 = *Punishment* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

H4 = Prestasi kerja, *Reward, Punishment* secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Tempat dan Waktu penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di perusahaan PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo yang berlokasi di Jl Panglima Sudirman Ragam Pergudangan Jemundo C- 11 Kletek Sidoarjo Jawa Timur. Dan Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei- Juni.

### **2. Jenis Data dan Sumber Data**

menggunakan jenis data yaitu data<sup>3</sup> kuantitatif yang merupakan data berupa angka-angka seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. data dikumpulkan dengan bantuan instrumen kusioner dan hasil analisis data statistik yang diperoleh pada beberapa karyawan. dan sumber Data ini mengguakan Data Primer, data yang diperoleh dari sumbernya. Sumber data yang

langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini diperoleh melalui Kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan kepada Karyawan PT inti Maju Cemerlang.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 129 Karyawan dan Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional sampling. dimana teknik ini adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pembagian atau perbandingan jumlah sampel yang akan di ambil dalam satu wilayah agar pengemabilan sampel representative dan jumlah sampel atau wakil untuk setiap wilayah dibuat seimbang sesuai dengan jumlah populasinya. sehingga sampel yang digunakan menjadi 56 sampel

### **4. Metode pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian data berupa penyebaran kusioner. dan kusioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan cara seorang peneliti akan memberikan rangkaian daftar pertanyaan yang nanti nya di tujukan kepada responden dan setelah semua jawaban dari responden telah terkumpul maka jawaban itu akan di pelajari dan dianalisis oleh peneliti.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan Sampel sebanyak 56 Responden dengan bahwa  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini yaitu  $r_{tabel} = (n-2) = 54$  dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,2632. Dan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel prestasi kerja (X1), Reward (X2), dan *Punishment* (X3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  (Corrected Item-Total Correlation)  $> r_{tabel}$ .

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (X1)	0,837	0,60	Reliabel
Reward (X2)	0.812	0,60	Reliabel
<i>Punishment</i> (X3)	0,870	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach alpha pada variabel Prestasi kerja (X1), Reward (X2), *Punishment* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93588102
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.076
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 <sup>c</sup>

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,063 dan karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikoleniritas

**Tabel Hasil Uji Multikoleniritas**

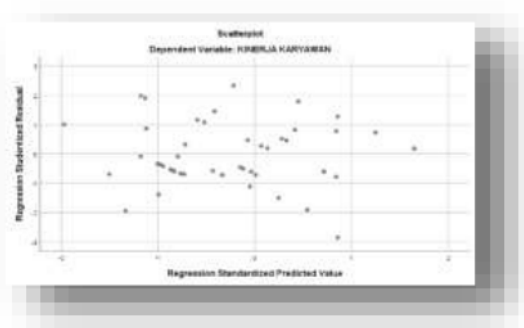
Variabel	Collinearity Tolerant	Statistic VIF
Prestasi Kerja (X1)	0,361	2,774
Reward(X2)	0,670	1,492
<i>Punishment</i> (X3)	0,382	2,619

variabel X1 memiliki *Tolerance* 0,361 dengan VIF 2,774 Variabel X2 memiliki *Tolerance* 0,670 dengan VIF 1,492 dan Variabel X3 memiliki *Tolerance* 0,382 dengan VIF 2,619 dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya Heteroskesdatisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.985	3.863		.514	.609
	PRESTASI KERJA	.144	.138	.142	1.042	.302
	REWARD	.012	.129	.009	.090	.929
	PUNISHMENT	.502	.097	.687	5.182	.000

Dari Hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 1,985 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika variabel bebas Prestasi Kerja (X1), Reward (X2), Punishment (X3) bernilai tetap atau konstan, maka nilai variabel terikat kinerja karyawan cenderung positif sebesar 1,985 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Prestasi Kerja (X1) bernilai positif, hal ini artinya prestasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,144 untuk setiap kenaikan satu satuan X1 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi Reward (X2) bernilai positif, hal ini artinya Reward memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,012 untuk setiap kenaikan satu satuan X2 dengan asumsi Variabel lain tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi Punishment (X3) bernilai positif, hal ini artinya Reward memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,502 untuk setiap kenaikan satu satuan



X2 dengan asumsi Variabel lain tetap atau konsta.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi On	385.309	3	128.436	32.402	.000 <sup>b</sup>
	Residual	206.120	52	3.964		
	Total	591.429	55			

Signifikansi F sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dan Nilai F Hitung sebesar 32,402. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja (X1) Reward (X2) Punishment (X3) berpengaruh Signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan (Y)

### 2. Uji T

**Tabel Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.985	3.863		.514	.609
	PRESTASI KERJA	.144	.138	.142	1.042	.302
	REWARD	.012	.129	.009	.090	.929
	PUNISHMENT	.502	.097	.687	5.182	.000

Berdasarkan tabel Uji T dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Prestasi Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi 0,302 > 0,05 dan didapat nilai t hitung sebesar 1,042 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,674. Jadi dari uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak.
2. Variabel Reward (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,929 > 0,05 dan didapat nilai t hitung sebesar 0,090 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,674. Jadi dari uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa Reward (X2) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian Ho diterima dan H2 ditolak.
3. Variabel Punishment (X3) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan didapat nilai t hitung sebesar 5,182 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,674. Jadi dari uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa Punishment (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian Ho ditolak dan H3 diterima.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis Variabel Prestasi kerja (X1) secara parsial yang telah dilakukan membuktikan bahwa Variabel Prestasi kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.
1. Berdasarkan hasil uji hipotesis Variabel *Reward* (X2) secara parsial yang telah dilakukan membuktikan bahwa Variabel *Reward* (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis Variabel *Punishment* (X3) secara parsial yang telah dilakukan bahwa Variabel *Punishment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.
3. Dan Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa Variabel Prestasi kerja (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Maju Cemerlang Sidoarjo.

### Saran

1. Bagi Perusahaan :  
Perusahaan untuk kedepannya agar lebih memperhatikan mengenai prestasi

kerja, *Reward*, *Punishment* kepada para karyawannya. agar para karyawan bisa lebih semangat serta memiliki peningkatan kualitas kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Saran bagi Karyawan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan alat sebagai tolak ukur perusahaan untuk memaksimalkan karyawannya dengan mengamati faktor faktor tentang Prestasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* dan Kinerja Karyawan.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini biasa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan masukan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502.

<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9980>

Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.

Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store: Studi Kasus pada MDS 338 Palembang Octario. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDME*, 3(1), 2745–7257.

Elisy, C. P., & Pranoto, S. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Akses). *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 10.

Ernyta Silalahi. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia. *Jurnal Maker*, 1(1), 7–13.

Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294.  
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2708>

*Jurnal Prestasi Kerja*. (n.d.).

Ihsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. Skripsi.

Irwan, Idris, M., & Djalante, A. 2021. *Pengaruh Prestasi Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng*. Jurnal Magister Manajemen Indonesia.

Lutfi, Mochamad. 2019. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro*.

Marzuki, zulvan Marinda 2022. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Profitamas Bajarmasin*.

Octario. 2022. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store: Studi Kasus Pada MDS 338 Palembang*. Jurnal Nasional Pemasaran & SDM.

Medhiantari, I. A. N., & Yuniari, M. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035–2049.

- Noviyani, T. D., & Guspul, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 1–9.
- Permadani Putri, V. 2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang*.
- Purwaningsih, A., & Magdalena, B. (2017). Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 14–26.
- Rizal. (n.d.). *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Kantor BPJS Kesehatan Provinsi Gorontalo*.
- Santosa, J., & Lahat, M. A. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Dikantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2), 1–10.  
file:///C:/Users/User/Downloads/JURNA
- L-JOS-HUKUM-DAN-HAM.pdf
- Suherman, & Ismayanty, E. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Kas Rs Sentosa Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 21(2), 1–23.  
<https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/382/202>
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Prestasi Kerja, Loyalitas Dan Promosi Jabatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 1991–2017.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.  
<https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.  
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>

# PENGARUH PRESTASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI MAJU CEMERLANG SIDOARJO

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://epub.imandiri.id">epub.imandiri.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://repository.yudharta.ac.id">repository.yudharta.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://karyailmiah.unisba.ac.id">karyailmiah.unisba.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://istanaumkm.pom.go.id">istanaumkm.pom.go.id</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 38 words

Exclude bibliography      On