

Tersedia online di <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas><https://doi.org/10.35457/5729>

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA KARYAWAN CV. LAKSANA BUAH DI TENJONAGARA

Ade Syarifah¹, Sri Sudiarti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cipasung Tasikmalaya,

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cipasung Tasikmalaya

Email Address:

¹syarifahade338@gmail.com, ²srisudiarti@uncip.ac.id

Submitted 07-05-2026

Revised 10-06-2026

Published 16-06-2026

Kata kunci:

reward, punishment, turnover intention, manajemen sumber daya manusia

Keywords:

reward, punishment, turnover intention, human resource management

Syarifah.A., & Sudiarti.S. (2026).
Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Turnover Intention Karyawan pada karyawan CV. Laksana buah di Tenjonagara. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 18(1), Hal: 1-13.

ABSTRAK

Bagaimana penghargaan dan sanksi berdampak pada keinginan karyawan CV Laksana Buah di Desa Tenjonagara untuk kembali bekerja menjadi fokus dalam penelitian ini. Fenomena turnover intention yang terjadi di perusahaan diduga dipengaruhi oleh sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan. Sistem hukuman yang tidak adil serta tidak sepenuhnya didasarkan pada kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang melatarbelakangi penelitian ini. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 73 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien 0,427 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Sanksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien 0,292 dan signifikansi 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penghargaan dan sanksi yang diberikan, semakin tinggi pula turnover intention karyawan.

ABSTRACT

This study focuses on how rewards and sanctions affect the intention of employees at CV Laksana Buah in Tenjonagara Village to return to work. The phenomenon of turnover intention occurring in the company is believed to be influenced by the reward and punishment systems in place. An unfair punishment system that is not fully based on employee performance is one of the factors underlying this study. The study employs a quantitative approach using a survey method. The study population consists of 73 employees, all of whom were selected as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had previously been tested for validity and reliability. Subsequently, the data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that rewards have a positive and significant effect on turnover intention, with a coefficient of 0.427 and a significance level of 0.000 (<0.05). Sanctions also have a positive and significant effect on turnover intention, with a coefficient of 0.292 and a significance level of 0.002. These findings suggest that the higher the rewards and sanctions provided, the higher the employees' turnover intention.

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Turnover Intention Karyawan pada karyawan CV. Laksana buah di Tenjonagara. <https://doi.org/10.35457/5729>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

PENDAHULUAN

Perusahaan di Indonesia harus menerapkan sistem pengupahan yang adil dan berbasis kinerja, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Meskipun demikian, implementasi di sektor usaha kecil dan menengah masih menghadapi sejumlah masalah. Yang paling menonjol adalah sistem upah yang memperhitungkan produktivitas kerja dan disiplin kerja yang buruk. Ketidakpastian kerja mungkin meningkat karena situasi ini, yang terkait langsung dengan peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Survei yang dilakukan terhadap tiga puluh pekerja Cv Laksana Buah menunjukkan bahwa mereka sangat ingin pindah, seperti yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata jawaban responden untuk setiap indikator, yang berkisar antara 3,37 dan 3,60. Hasil menunjukkan bahwa beberapa karyawan lebih cenderung mencari pekerjaan lain, mempertimbangkan untuk keluar, atau merencanakan untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika ada pekerjaan yang lebih menguntungkan. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki masalah sebenarnya yang dapat mengganggu operasi bisnis.

Reward, yaitu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada kontribusi karyawan, merupakan salah satu komponen yang berkaitan dengan *turnover* (Nabila, Laura, and Hammam 2023). Sistem penghargaan yang memperhitungkan capaian kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen, tetapi penghargaan yang tidak membedakan kontribusi dapat menyebabkan persepsi ketidakadilan dan ketidakpuasan kerja (Wibisono et al. 2025). Selain itu, hukuman juga dapat berfungsi sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku melalui penerapan aturan dan sanksi kerja yang jelas dan konsisten (Sari Dewi and Supriaddin 2024).

Ketidakkonsistenan dan ketidakkonsistenan dalam penerapan sanksi dapat menyebabkan persepsi ketidakadilan, yang berdampak pada sikap karyawan terhadap perusahaan (Dewi and Supriaddin 2024). Hasil survei awal yang dilakukan terhadap tiga puluh karyawan menunjukkan bahwa persepsi mereka terhadap penghargaan dan pengakuan kinerja serta penerapan sanksi di perusahaan belum dianggap optimal, konsisten, atau adil. Persepsi mereka tentang hukuman juga sedang, dengan rata-rata 2,87 hingga 3,00.

Secara ideal, perusahaan menerapkan sistem *reward* berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi kerja serta sistem *punishment* yang tegas dan konsisten untuk menjaga disiplin kerja (Putri et al. 2024). Namun, kondisi aktual di Cv Laksana Buah menunjukkan kesenjangan dengan kondisi ideal tersebut. Perusahaan masih menerapkan sistem upah harian yang tidak membedakan karyawan berdasarkan tingkat kinerja dan juga pemberian bonus dan THR yang tidak merata. Di sisi lain, terdapat karyawan yang menunjukkan perilaku kurang disiplin seperti keterlambatan dan rendahnya produktivitas, tetapi belum diikuti dengan penerapan sanksi yang konsisten. Studi sebelumnya telah menyelidiki bagaimana *reward* dan hukuman berdampak pada keinginan untuk *turnover* dalam berbagai situasi organisasi. Studi (Rianti and Priyatna 2025) melihat industri, sementara (Jsbr, Arrasyid, and Asj n.d.) melihat perusahaan jasa dalam konteksnya. Kajian tentang bisnis pertanian dengan sistem upah harian masih relatif terbatas karena sebagian besar studi tersebut berfokus pada organisasi formal dengan sistem kerja terstruktur.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana penghargaan dan sanksi berdampak pada keinginan pekerja CV Laksana Buah di Desa Tenjonagara untuk kembali bekerja. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat teoritis untuk penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat *turnover* dalam industri pertanian. Selain itu, temuan penelitian ini akan digunakan sebagai panduan untuk penelitian berikutnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu manajemen bisnis membuat kebijakan *reward* dan sanksi yang lebih baik untuk membuat karyawan lebih termotivasi, lebih disiplin, dan memiliki lebih sedikit kemungkinan keluar.

METODE PENELITIAN

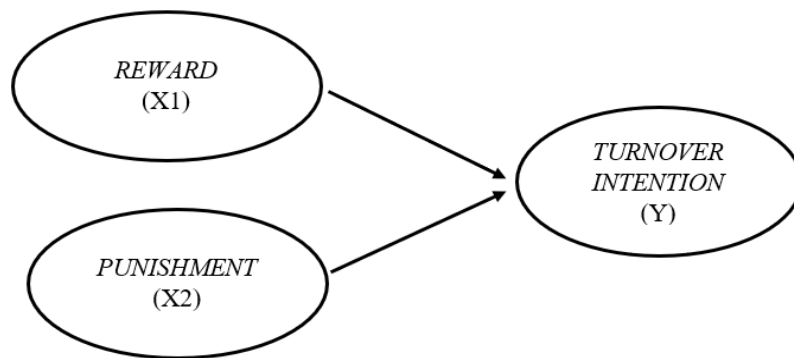
Pada CV Laksana Buah di Tenjonagara, pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori digunakan untuk mengevaluasi pengaruh hadiah dan sanksi terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karyawan. Metode ini dipilih karena dapat memeriksa hubungan kausal antara variabel dengan menggunakan analisis statistik (Sugiyono 2023). Sebagai populasi representatif, penelitian ini melibatkan semua 73 karyawan CV Laksana Buah. Teknik pengambilan sampel jenuh—juga disebut sebagai teknik pengambilan sampel total—digunakan untuk tujuan ini. Data yang digunakan diperoleh dari kuesioner dengan skala lima poin Likert.

Variabel *reward*, hukuman, dan keinginan untuk kembali adalah dasar instrumen penelitian ini.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Reward</i> (X_1).	<i>Reward</i> merupakan sistem penghargaan yang dirancang organisasi untuk mengakui kontribusi karyawan serta mendorong peningkatan kinerja. Menurut Armstrong (2021).	1) <u>keadilan</u> dalam pemberian upah 2) penghargaan atas kinerja karyawan 3) insentif kerja 4) pengakuan terhadap prestasi kerja.	Likert (1–5)
<i>Punishment</i> (X_2)	<i>punishment</i> merupakan Tindakan disipliner yang diterapkan organisasi untuk menjaga ketertiban kerja dan memastikan karyawan mematuhi aturan yang berlaku Dessler (2022)	1) Kejelasan aturan kerja 2) Konsistensi penerapan sanksi 3) Ketegasan dalam pemberian hukuman 4) Keadilan dalam penerapan sanksi.	Likert (1–5)
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>turnover intention</i> merupakan tahap awal sebelum terjadinya turnover aktual yang ditandai dengan munculnya pemikiran untuk meninggalkan organisasi Mobley (2011).	1). konsep pensiun, keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini, dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru	Likert (1–5)

Sebelum diuji, alat diuji reliabilitas dan validitasnya. Nilai r-tabel dan r-hitung dibandingkan dengan signifikansi kurang dari 0,05 untuk menilai reliabilitas dan validitas (Ghozali 2021). Koefisien Cronbach Alpha minimal 0,70 digunakan.



Gambar 1.1 Kerangka konseptual

Persamaan 1. Model Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

A multiple linear regression model that quantifies the impact of independent variables on the dependent variable is as follows:

Untuk mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen, hipotesis diuji dengan tingkat signifikansi 0,05 dan uji t (parsial) dan F (simultan). Koefisien determinasi (R²) juga digunakan. Selain itu, untuk menguji kelayakan model regresi, asumsi klasik seperti heteroskedastisitas, linearitas, normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi digunakan (Ghozali 2021).

HASIL

Kerangka teori dan teknik analisis yang digunakan membentuk dua hipotesis utama penelitian ini. Pertama, sistem penghargaan yang adil dan berbasis kinerja dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, sementara hukuman diperkirakan berpengaruh terhadap keinginan untuk mengalihkan karyawan. Kedua, penerapan hukuman yang tidak adil dan tidak konsisten dapat

menyebabkan persepsi ketidakadilan, yang dapat menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan.

1. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL	PERNYATAAN	VALIDITAS	RELIABILITAS
Reward	KU1	0,761	0,933
	KU2	0,821	
	PK1	0,836	
	PK2	0,842	
	IK1	0,797	
	IK2	0,833	
	PP1	0,879	
	PP2	0,827	
Punishment	KA1	0,844	0,929
	KA2	0,807	
	KS1	0,812	
	KS2	0,785	
	KH1	0,795	
	KH2	0,856	
	PS1	0,809	
	PS2	0,831	
Turnover Intention	MK1	0,737	0,906
	MK2	0,814	
	MP1	0,831	
	MP2	0,845	
	PB1	0,826	
	PB2	0,900	

2. Uji Asumsi Klasik

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Turnover Intention Karyawan pada karyawan CV. Laksana buah di Tenjonagara. <https://doi.org/10.35457/5729>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

a. Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov Test)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Statistic</i>	071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>	.200 ^d

Tabel uji Kolomorov Smirnov menunjukkan bahwa data *Asymp. Sig. (2-tailed)^c* mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil 0,200 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Hasil
<i>Reward</i>	.117	8.563	Bebas Multikolinearitas
<i>Punishment</i>	.117	8.563	Bebas Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai variance inflasi faktor (VIF) untuk kedua variabel tersebut kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
<i>Reward</i>	.894
<i>Punishment</i>	.941

Jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan residu lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dilihat dari tabel diatas nilai signifikansi *Reward* 0,894 > 0,05 dan nilai

signifikansi Punishment 0,941 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	<i>Durbin-Watson</i>
1	2.028

e. Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

	<i>Nilai sig. linearity</i>
<i>Turnover Intention * Reward</i>	.009
<i>Turnover Intention * Punishment</i>	.001

3. Hasil Analisis Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,212 + 0,427 X_1 + 0,292X_2$$

Reward memiliki koefisien 0,427, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan Reward akan meningkatkan variabel terikat sebesar 0,427, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t hanya 0,002 di bawah 0,05.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	.882

Nilai R Square Adjusted sebesar 0,882. Ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa, secara bersamaan, variabel hukuman dan penghargaan mampu bertanggung jawab atas perubahan 88,2% dari variabel terikat; variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini memengaruhi 11,8% dari total.

5. Uji Hipotesis (t)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (t)

Variabel	Sig.
Reward	.000
Punishment	.002

Variabel Variabel *Rewrad* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (H1 Diterima).

Variabel *punishment* memiliki nilai signifikansi signifikansi sebesar 0,002 ($<0,05$), maka berkesimpulan variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (H2 Diterima).

6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1423.625	2	711.813	271.110	.000 ^b
	Residual	183.789	70	2.626		
	Total	1607.414	72			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Variabel Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Reward terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Laksana Buah di Desa Tenjonagara

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien variabel keuntungan adalah 0,427, dan nilai signifikansi adalah 0,000, kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi meningkatkan keinginan karyawan CV Laksana Buah Desa Tenjonagara untuk bekerja lagi. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima. *Reward* dapat memengaruhi *turnover intention* karena

penghargaan yang diberikan kepada karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar mereka, baik secara emosional maupun material. Reward tidak hanya dipahami sebagai bentuk imbalan materi yang diberikan organisasi kepada karyawan, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang memiliki fungsi psikologis dan professional. Fungsi tersebut menunjukkan bahwa *reward* memiliki peran strategis dalam memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk dalam menekan kecenderungan *turnover intention* (Septiani et al. 2020)

Ketika karyawan memperoleh penghargaan yang sesuai atas kontribusinya, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi serta memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaannya, sehingga dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Nabila, Laura, and Hammam 2023). Sistem penghargaan yang tidak mempertimbangkan kontribusi kerja dapat menurunkan motivasi serta memengaruhi sikap kerja karyawan. Penghargaan yang tepat menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif (Haris, et al. n.d.). Sistem *reward* yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, sistem *reward* yang tidak mencerminkan kontribusi kerja dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang memengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi Dani and Suwarno (2024). Penelitian (Rianti and Priyatna 2025) menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aulia Nur ndini 2022) menunjukkan *Reward* (R) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *turnover* karyawan PT X, dan *Punishment* (P) berdampak positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan PT X. Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah reward yang diberikan perusahaan secara bertahap mengikuti peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kesimpulan ini dapat diartikan bahwa sistem reward yang digunakan belum sepenuhnya mampu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ini mungkin karena reward yang diberikan belum sesuai dengan harapan karyawan dalam hal jumlah, keadilan, dan konsistensi.

2. Pengaruh Punishment terhadap Turnover Intention pada karyawan CV.

Laksana Buah di Desa Tenjonagara

Dengan koefisien sebesar 0,292 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, hasil penelitian menunjukkan bahwa hukuman memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk kembali. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa tingkat hukuman yang lebih tinggi diterapkan sebanding dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat terjadi jika hukuman diberikan terlalu keras, tidak proporsional, atau tidak disertai dengan pembinaan konstruktif. Menurut Mangkunegara dalam (Sofiastuti 2025) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Punishment yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang tertib. Sebaliknya, ketidakkonsistenan dalam penerapan *punishment* dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan (Br.Naomi et al. 2025). Penelitian (Jsbr, Arrasyid, and Asj n.d.) menunjukkan bahwa sistem *punishment* memiliki hubungan dengan *turnover intention* karyawan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian pada karyawan Cv. Laksana Buah di Desa Tenjonagara menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki efek yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kedua komponen tersebut secara parsial memiliki kecenderungan untuk meningkatkan keinginan untuk menjual, menunjukkan bahwa sistem reward dan hukuman perusahaan gagal. Gagasan bahwa penghargaan dan sanksi yang tidak adil memengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi juga didukung oleh keadaan ini.

Temuan ini memberikan pemahaman bahwa reward dan punishment tidak selalu berdampak sesuai dengan tujuan manajerial apabila tidak dikelola secara tepat. Dalam konteks ini, reward yang tidak berbasis kinerja dan punishment yang

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Turnover Intention Karyawan pada karyawan CV. Laksana buah di Tenjonagara. <https://doi.org/10.35457/5729>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

tidak konsisten justru dapat menciptakan persepsi negatif, sehingga memicu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, efektivitas kedua instrumen tersebut sangat bergantung pada aspek keadilan, transparansi, dan konsistensi dalam penerapannya. Tetapi studi ini memiliki keterbatasan. Kedua, penelitian ini hanya membahas satu perusahaan dan memiliki responden yang terbatas, jadi hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain yang memiliki karakteristik yang sama. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent *Reward* dan *punishment*, sehingga tidak dapat menjelaskan faktor lain yang dapat memengaruhi keinginan untuk melepaskan pekerjaan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris, M.M Ni Luh Kardini, S.E., M.M Sri Sudiarti, S.E., M.M Firstianty Wahyuhening Fibriany, M.M Iceu Sri Gustiana, S.S., M.Si Dr. Ir. Dharnita Chandra, M.Si Welhelmina Jeujanen, S.Sos., et al. *Creative Behavior Dan Budaya Organisasi Inovatif*. 2025th ed. ed. Windy Gustiawan. Perumahan Cipta No.1 Kota Batam, 29444: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Aulia Nur ndini, Novianto Eko Nugroho. 2022. "Pengaruh Employee Engagement , Reward , Punishment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt X Aulya Nur Andini." <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/issue/view/241>.
- Br., Naomi Olivia, Manurung1, M. Hadi Pratama2, Rotua F.N, Simanjuntak3, Yofanus Pakpahan4, M. Aqsa Sitompul 5, M. Aziz Klam D6, and Alfi Nura7. 2025. "Reward Punishment Terhadap Disiplin Kerja." 8: 4608–11.
- Dani, Furry Elzana, and Henky Lisan Suwarno. 2024. "Peranan Sistem Reward Dalam Meningkatkan." 8(2): 408–24. doi:<https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i2.30596>.
- Dewi, S, and N Supriaddin. 2024. "Implikasi Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara." *YUME: Journal of Management* 7(3): 1221–33.
- Dewi, Sari, and Nofal Supriaddin. 2024. "YUME : Journal of Management Implikasi Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara." 7(3): 1221–33.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Jsbr, Desember, M Harun Arrasyid, and Fachrudny Asj. "Pengaruh Attitude , Reward , Dan Punishment Terhadap Turn Over Karyawan Cv . Cahaya Motor Journal of Sustainability Business Research (JSBR) Vol-1 , Issue-1 , Desember (JSBR)." (1): 301–8. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3009>.
- Nabila, Latifa, Wan Laura, and Hardilawati Hammam. 2023. "Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Karya Dayun." 1: 611–23.
- Putri, Shafira, Ahmad Miftah, Yholanda Azzahra, Resti Monika, and Universitas Muhammadiyah Jakarta. 2024. "Jurnal Ekonomi Revolusioner Meninjau Efektivitas Sistem Reward Dan Punishment Dalam Mendorong Perilaku Disiplin Kerja Karyawan." 7(6): 572–77.
- Rianti, Titi, and Eka Hendra Priyatna. 2025. "Effect Of Punishment And Rewards On Employee Turnover Intention In Pt . Inspira Talent Paragita." 01(2): 413–26. <https://journal.iebrs.org/index.php/>.
- Septiani, Sisca, Fauzie Senoaji, Nurul Maghfirah, Dewi Martha, Ahadiyah Agustina, Iyak Solihat, Felix Chandra, et al. 2020. *Manajemn Kompensasi*. Januari 20. Ed. C.Ed. Muhamad Rizal Kurnia, M.E. Pt Sada Kurnia Pustaka.
- Sofiastuti, Nurrisa. 2025. "Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perbankan Syariah)." 2(1): 296–304.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibisono, Agung, Erawati Kartika, Yohana Tri Widayati, Stephanus Widjaja, Universitas Aki, and Stmik Aki. 2025. "Implikasi Reward Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengumpulan Data Berbasis IT (Studi Kasus Yayasan Bina Budhi)." 16(1): 98–106.