

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(Studi Pada CV RIVALD)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Azriel Rizqi Fauzan**

**201910160311055**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh :

**Azriel Rizqi Fauzan**  
201910160311055

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 28 Oktober 2023

Pembimbing I,

**Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Pembimbing II,

**Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

Ketua Jurusan,

**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Azriel Rizqi Fauzan

NIM : 201910160311055

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 Oktober 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Penguji II : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Penguji III : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Penguji IV : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

1.   
2.   
3.   
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Azriel Rizqi Fauzan

NIM : 201910160311055

Program Studi : Manajemen

Surel : [azrielrizqifauzan01@gmail.com](mailto:azrielrizqifauzan01@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dana tau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan

  
Azriel Rizqi Fauzan

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**Azriel Rizqi Fauzan**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
Email: [azrielrizqifauzan01@gmail.com](mailto:azrielrizqifauzan01@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan dan berfokus untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini semua karyawan CV. Rivald bagian *sales* dengan jumlah sampel 79 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik probability sampling dengan cara menyebarkan kuesioner angket. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program statistik SPSS 29. Dari hasil analisis data ditemukan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi mampu mengintervening *reward punishment* dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Reward dan Punishment*, Kinerja karyawan, dan Motivasi kerja

**THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING  
VARIABLE**

**Azriel Rizqi Fauzan**

Management Study Program, University Of Muhammadiyah Malang, Indonesia

Email: [azrielrizqifauzan01@gmail.com](mailto:azrielrizqifauzan01@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research aims and focuses on determining the effect of reward and punishment on employee performance with work motivation as an intervening variable. The population in this study were all CV employees. Rivald is in the sales department with a sample size of 79 employees. The type of research used is the survey method. The data collection technique used is probability sampling technique by distributing questionnaires. Data analysis was carried out using path analysis with the help of the SPSS 29 statistical program. From the results of data analysis it was found that reward and punishment had a significant effect on employee performance, reward and punishment had a significant effect on work motivation, work motivation had a significant effect on employee performance, and Motivation is able to intervene in reward punishment and employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan kehadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring do'a sholawat semoga senantiasa melimpah keharibaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do'a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama', dan seluruh umatnya yang telah tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Fauzan, M.Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dra. Hj. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan untuk menyusun skripsi.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan persetujuan dalam penelitian.
4. Siti Nurhasanah, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah sabar dalam mengarahkan dan membimbing penulisan skripsi.
5. Ratya Shafira Arifiani, S,Ab., M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah sabar dalam mengarahkan dan membimbing penulisan skripsi.

6. Dr. Marsudi, M.M. selaku dosen wali Manajemen Kelas B tahun angkatan 2019 yang mengarahkan saya selama berstudi dan menjadi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan wawasan selama pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Malang.
8. Perusahaan CV.RIVALD yang telah memberikan izin dan informasi terkait penelitian ini dilaksanakan hingga tuntas.
9. Kepada Ayah, Ibu, dan Adik saya tercinta, Ayah Bos Muh Rustan, Ibu Tersayangku Mustainah, dan juga Kakak dan Adik tercinta saya Aulia dan Airin yang telah mendukung, memberikan do'a, perhatian dan juga kasih sayangnya baik secara moral maupun materil kepada saya.
10. Kepada Tante Saya Agustini Dan Nuraeni dan Sepupu saya yang telah memberikan semangat dan do'a kepada saya selama penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Zahwadhita Oktaviana yang selalu memberikan bantuan, dukungan, rela mendengarkan keluh kesah, dan tanpa lelah memberikan motivasi agar penyusunan skripsi cepat terselesaikan.
12. Ungkapan terima kasih juga kepada Liverpool.FC yang sudah menjadi jiwa saya sendiri dikehidupan ini dengan slogannya yaitu (YNWA) "You'll Never Walk Alone" yang dimana saya tidak akan membiarkan keluarga dan sahabat saya berjalan atau berjuang sendirian.
13. Ungkapan terima kasih kepada seluruh teman-teman seperjuangan saya Manajemen Kelas B angkatan 2019. Terutama untuk Rivaldi Mole, Ika Hidayanti, Shandy Firsan yang telah berjuang bersama saya serta Semester 1 hingga sampai selesainya Semester akhir.
14. Tidak lupa saya berterimakasih pada diri saya sendiri yang telah berjuang, berusaha dengan sepenuh tenaga selama ini untuk mengerjakan skripsi tanpa mengenal lelah.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan dipersembahkan karya tulisan ini kepada siapapun yang



membutuhkannya. Kritik dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih

Malang, 2023

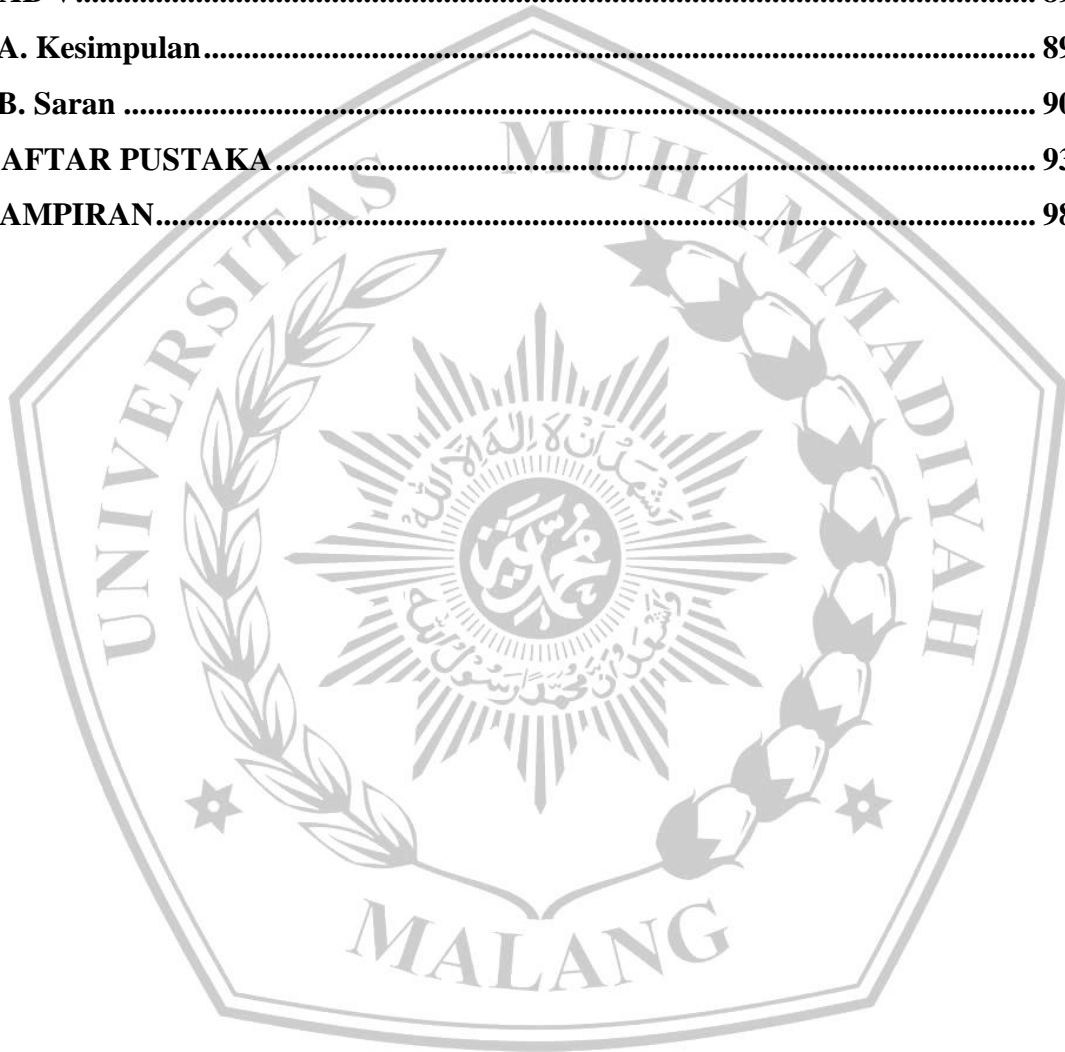
Azriel Rizqi Fauzan



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II .....	11
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Konsep/Pikir atau Model Penelitian dan Hipotesis.....	31
BAB III.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi/Obyek dan Waktu Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sample.....	36
D. Definisi Operasional .....	37
E. Teknik Pengukuran Data .....	39
F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	40
G. Pengujian Instrument.....	41
H. Metode Analisis Data.....	43
BAB IV .....	53
A. Profil Perusahaan .....	53

<b>B. Deskripsi Responden.....</b>	<b>58</b>
<b>C. Analisis Rentang Skala.....</b>	<b>62</b>
<b>D. Hasil Penelitian .....</b>	<b>71</b>
<b>E. Uji asumsi klasik .....</b>	<b>73</b>
<b>F. Analisis Jalur .....</b>	<b>75</b>
<b>G. Pembahasan .....</b>	<b>84</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>89</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>89</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>90</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>

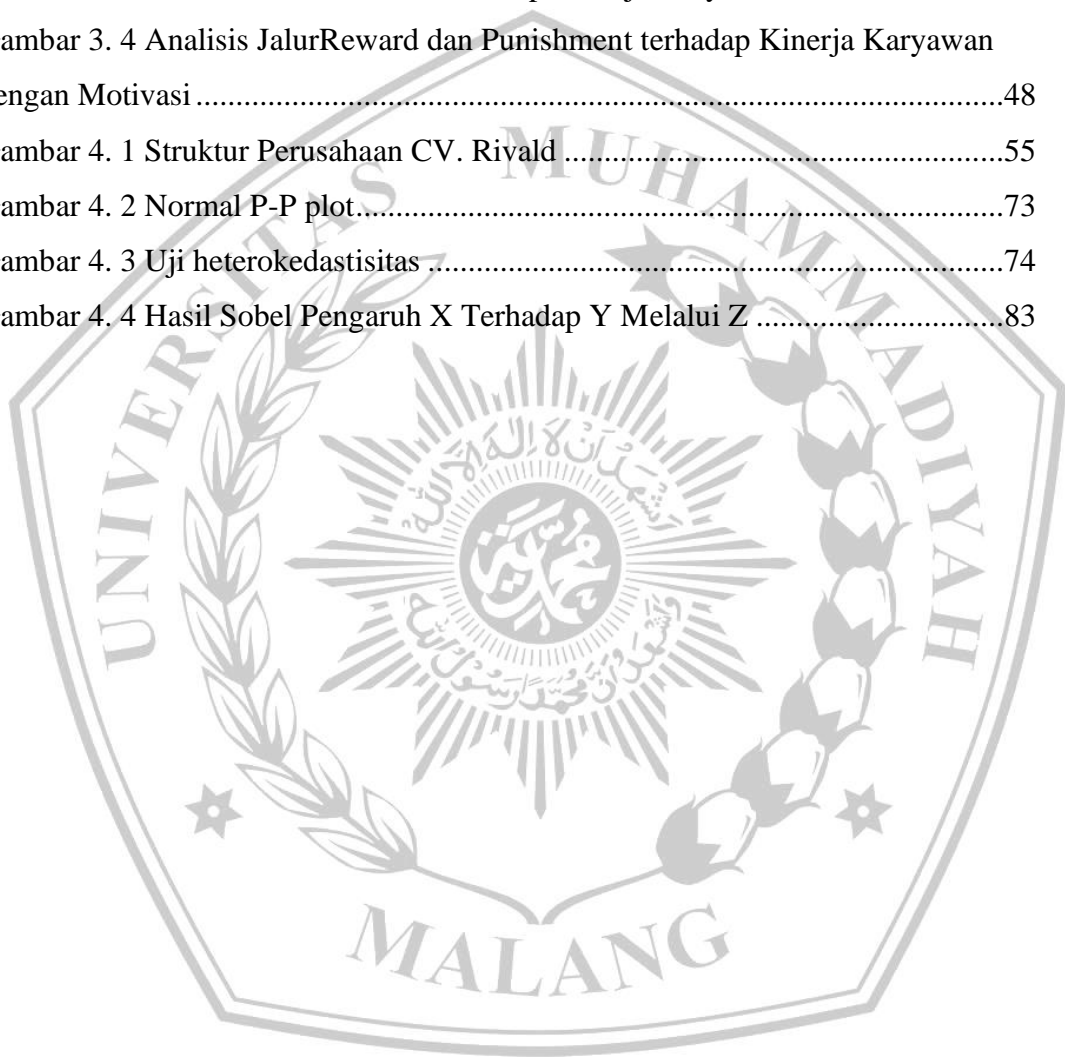


## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Laporan Penjualan Bulanan pada Perusahaan CV RIVALD .....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian .....	38
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	40
Tabel 3. 3 Nilai Interval .....	45
Tabel 4. 1 <i>Job Description</i> Karyawan CV. Rivald .....	55
Tabel 4. 2 Jumlah Karyawan CV. Rivald .....	56
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4. 5 Masa kerja responden.....	59
Tabel 4. 6 Pendidikan terakhir responden.....	61
Tabel 4. 7 Deskripsi Tabel Responden Variabel Reward & Punishment .....	62
Tabel 4. 8 Deskripsi Tabel Responden Variabel Motivasi.....	65
Tabel 4. 9 Deskripsi Tabel Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	68
Tabel 4. 10 Uji Validitas .....	70
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas .....	72
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Jalur Reward and Punishment (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Jalur Reward and Punishment (X) terhadap Motivasi Kerja (Z).....	75
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Jalur Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	76
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Jalur Reward dan punishment (X) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z) .....	77
Tabel 4. 16 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung .....	78
Tabel 4. 17 Hasil Uji t Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
Tabel 4. 18 Hasil Uji t Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja.....	81
Tabel 4. 19 Hasil Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir .....	32
Gambar 3. 1 Analisis Jalur Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan .....	46
Gambar 3. 2 Analisis Jalur Reward dan Punishment terhadap Motivasi .....	47
Gambar 3. 3 Analisi Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	48
Gambar 3. 4 Analisis JalurReward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi .....	48
Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan CV. Rivald .....	55
Gambar 4. 2 Normal P-P plot.....	73
Gambar 4. 3 Uji heterokedastisitas .....	74
Gambar 4. 4 Hasil Sobel Pengaruh X Terhadap Y Melalui Z .....	83



## DAFTAR PUSTAKA

- Anna, Z., & SAPUTRA, D. S. (2017). Economic valuation of whale shark tourism in cenderawasih bay National Park, Papua, Indonesia. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 18(3), 1026–1034.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintariasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.924>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Azir, A., Harris, H., & Haris, R. B. K. (2017). Produksi dan kandungan nutrisi maggot (*Chrysomya Megacephala*) menggunakan komposisi media kultur berbeda. *Jurnal Ilmu-Ilmu Perikanan Dan Budidaya Perairan*, 12(1).
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4(2), 42–58.
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(2), 115–120.
- Bayhaqy, A., Sfenrianto, S., Nainggolan, K., & Kaburuan, E. R. (2018). Sentiment analysis about E-commerce from tweets using decision tree, K-nearest neighbor, and naïve bayes. *2018 International Conference on Orange Technologies (ICOT)*, 1–6.
- Branham, C. (2010). The role of discipline in leading safety performance. *Management Quarterly*, 51(2), 16.
- de Man, F. S., Tu, L., Handoko, M. L., Rain, S., Ruiter, G., François, C., Schali, I., Dorfmueller, P., Simonneau, G., & Fadel, E. (2012). Dysregulated renin–angiotensin–aldosterone system contributes to pulmonary arterial hypertension. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 186(8), 780–789.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Serambi Akademica*, 4(1).

- Fajar, J. K., Heriansyah, T., & Rohman, M. S. (2018). The predictors of no reflow phenomenon after percutaneous coronary intervention in patients with ST elevation myocardial infarction: A meta-analysis. *Indian Heart Journal*, 70, S406–S418.
- Farianda, I., & Chusni, H. N. (2013). *Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Hidayat, S., Fahrul, A., Faizatul, C., Dio, F., & Andarsa, A. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Astra Honda Motor Cabang Praya. *Human Resources Management*, 2(March 20), 1–25.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 badan penerbit universitas diponegoro*.
- Josiah Willock, R., Miller, J. B., Mohyi, M., Abuzaanona, A., Muminovic, M., & Levy, P. D. (2018). Therapeutic inertia and treatment intensification. *Current Hypertension Reports*, 20, 1–7.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A., & Huddin, M. (2016). The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189–195.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251.
- Maulana, L. (2016). Periodisasi Perkembangan Studi Hadits (Dari Tradisi Lisan/Tulisan Hingga Berbasis Digital). *ESENSIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 17(1), 111–123.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–15.
- Moleong, L. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

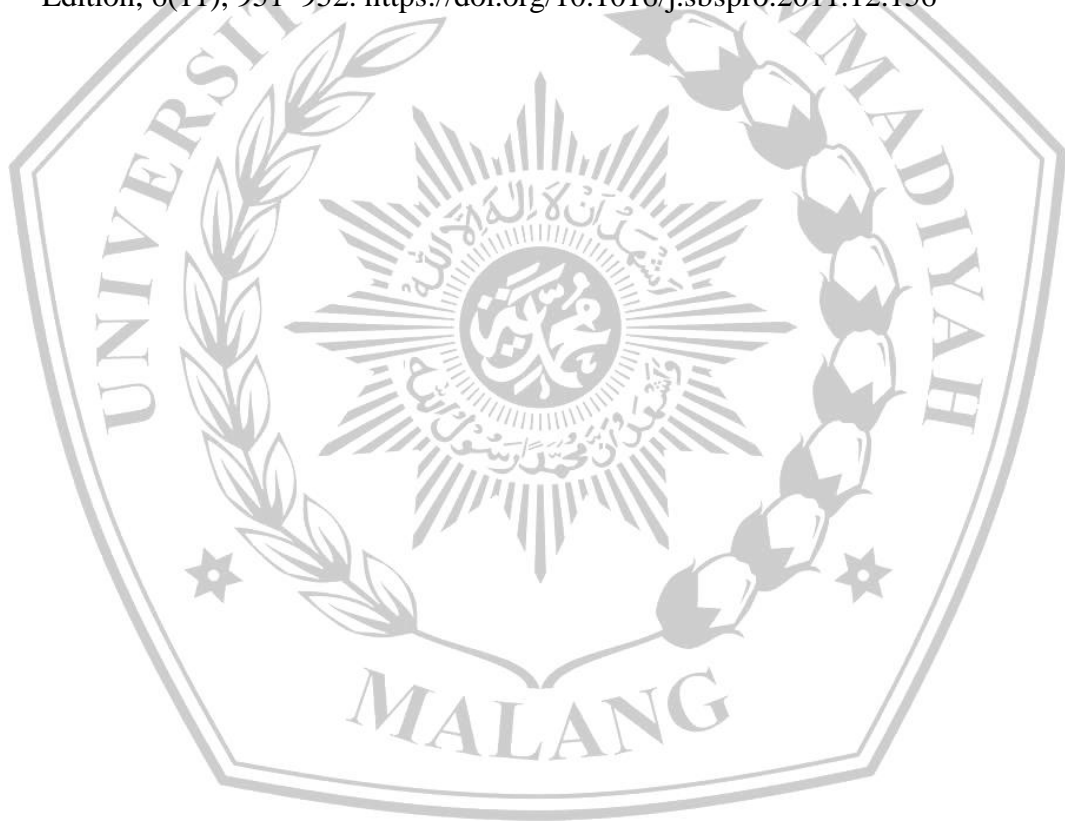
- Muliadi, H., & Fahmi, I. (2016). Pengaruh Dividen Per Share, Return on Equity Dan Net Profit Margin Terhadap Harga Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(2), 71–80.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57.  
<https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratiwi, I. A., Irmayanti, I. S., Surtiningsih, T., & Sumarsih, S. (2013). Combination of Acinetobacter sp. P2 (1) biosurfactant and crude lipases on the oil sludge solubility. *Science and Mathematics as Proponents for Sustainable Future. The Fourth International Conference and Workshops on Basic and Applied Sciences (4th ICOWOBAS) and Regional Annual Fundamental Science Symposium 2013 (11th RAFSS), Johor, Malaysia, 2-5 September 2013*, 172–177.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6.  
<https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173.  
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Rivai, A., & Rahim, N. A. (2014). Binary-based tracer of photovoltaic array characteristics. *IET Renewable Power Generation*, 8(6), 621–628.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh. *Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia*.
- Rohman, A., Eliyana, A., Pratama, A., Wolor, C. W., Mardi, N. F. F., Pramusinto, H., Student, O., Fatimah, S., Zahra, S., & Buchdadi, A. D. (n.d.). DATA JURNAL TAHUN 2020 FAKULTAS EKONOMI UNJ. *Universitas*, 282(1), 1.
- Setiawan, suparmi dan vicky. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8 No.(1), 51–61.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290–312.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–



1059.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.
- Sugiyono, S. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. *Alfabeta, Bandung*.
- Sulistiyani, A. T. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*.
- Sunarsih, E., Nurjazuli, N., & Sulistiyani, S. (2009). Faktor risiko lingkungan dan perilaku yang berkaitan dengan kejadian malaria di Pangkalbalam Pangkalpinang. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 8(1), 1–9.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. *Cetakan II*.
- Syafariani, F. (2017). Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website di Bagian Kepegawaian SDN Bina Karya 1 Kabupaten garut. *Simetris*, 8(2), 553–558.
- Tahupiah, L. C., K, C., Sumarauw, J. S. B., Pt, D. I., Persero, P. L. N., & Manado, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 2.
- Tangkuman, Tewal, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Timotius Duha. (2016). *Perilaku Organisasi*.
- Tu, E., Zhang, G., Rachmawati, L., Rajabally, E., & Huang, G.-B. (2017). Exploiting AIS data for intelligent maritime navigation: A comprehensive survey from data to methodology. *IEEE Transactions on Intelligent Transportation Systems*, 19(5), 1559–1582.
- Veithzal Rivai, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali.
- Wahjono, S. I., Marina, A., & Fikry, M. (2015). Innovative funding solution for special projects: Crowd funding. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 18(1), 65–74.

- Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.*
- Zainal, Z., Hui, L. K., Hussein, M. Z., & Abdullah, A. H. (2009). Characterization of TiO<sub>2</sub>-chitosan/glass photocatalyst for the removal of a monoazo dye via photodegradation-adsorption process. *Journal of Hazardous Materials*, 164(1), 138–145.
- ز. ا. ز. رازی, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A., Hechavarría, Rodney; López, G., Bruce, 2011, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A., Herdiana, De Paepe, A. E., Sierpowska, J., Garcia-Gorro, C., Martinez-Horta, S., Perez-Perez, J., Kulisevsky, J., Rodriguez-Dechicha, N., Vaquer, I., Subira, S., Calopa, M., Muñoz, E., Santacruz, P., Ruiz-Idiago, J., ... Prawito, P. (2021). *No Title* □□□□□□□□. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.156>



# PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Perusahaan Ritel Di Gorontalo)

## ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Ajou University Graduate School

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On