

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA PERSONEL *AVIATION SECURITY*
DI BANDAR UDARA EL TARI KUPANG**

PROYEK AKHIR



Oleh:

MAHATANTI MUTHIA DEVI
NIT. 30622064

**PROGRAM STUDI DIPLOMA 3 MANAJEMEN TRANSPORTASI UDARA
POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA
2025**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA PERSONEL *AVIATION SECURITY*
DI BANDAR UDARA EL TARI KUPANG**

PROYEK AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mendapatkan Gelar Ahli Madya
(A.Md) pada Program Studi Diploma 3 Manajemen Transportasi Udara



Oleh:

MAHATANTI MUTHIA DEVI

NIT. 30622064

**PROGRAM STUDI DIPLOMA 3 MANAJEMEN TRANSPORTASI UDARA
POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
PERSONEL *AVIATION SECURITY* DI BANDAR UDARA EL TARI KUPANG

Oleh:

Mahatanti Muthia Devi
NIT. 30622064

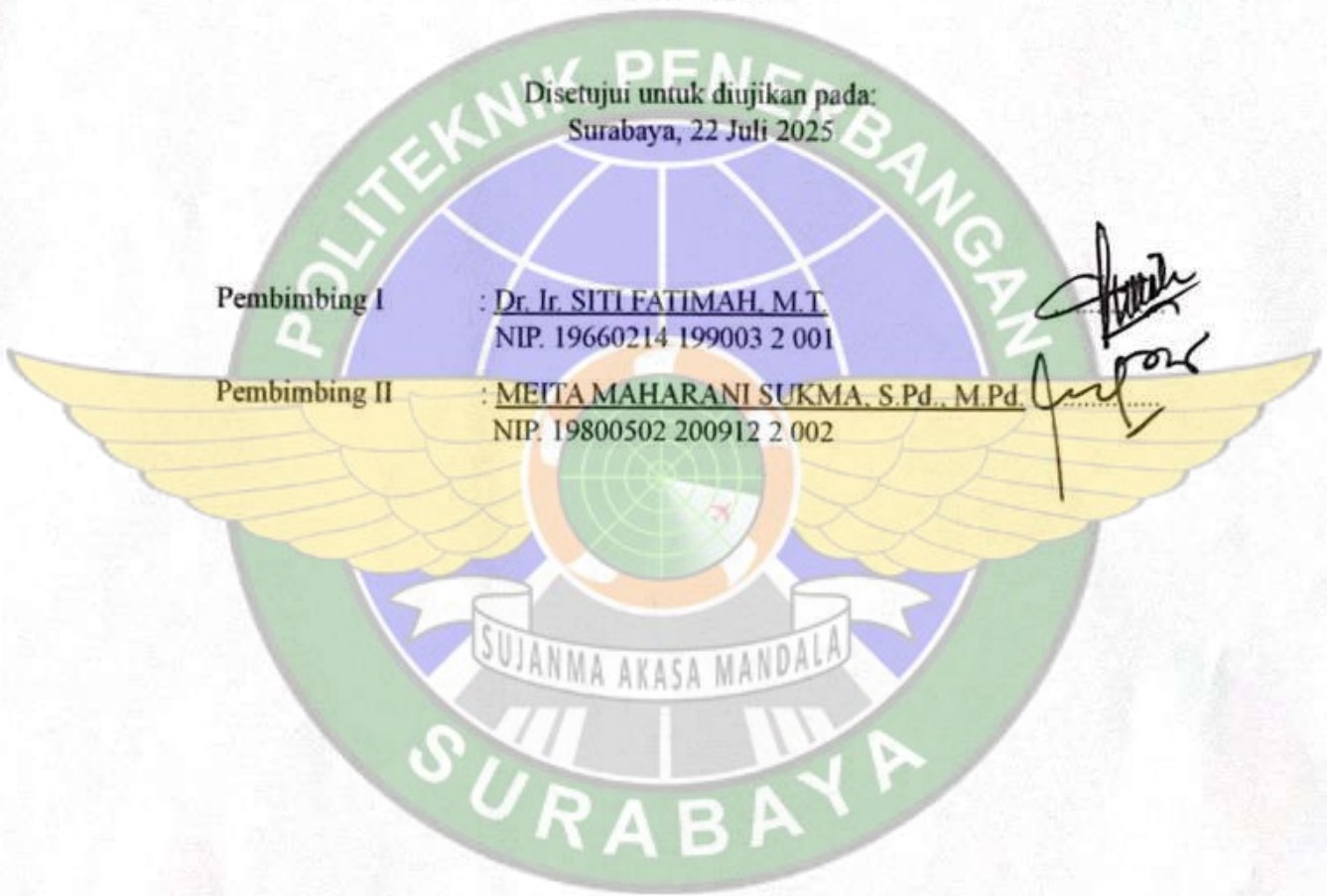
Disetujui untuk diujikan pada:
Surabaya, 22 Juli 2025

Pembimbing I

: Dr. Ir. SITI FATIMAH, M.T.
NIP. 19660214 199003 2 001

Pembimbing II

: MEITA MAHARANI SUKMA, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19800502 200912 2 002



LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
PERSONEL *AVIATION SECURITY* DI BANDAR UDARA EL TARI KUPANG

Oleh:

Mahatanti Muthia Devi
NIT. 30622064

Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus pada Ujian Proyek Akhir
Program Pendidikan Diploma 3 Manajemen Transportasi Udara
Politeknik Penerbangan Surabaya
Pada tanggal: 22 Juli 2025

Panitia Penguji:

1. Ketua : ANTON BUDIARTO, S.E., M.T.
NIP. 19650110 199103 1 004
2. Sekretaris : YUDHIS THIRO KABUL YUNIOR, M.Kom.
NIP. 19870224 202203 1 003
3. Anggota : MEITA MAHARANI SUKMA, S.Pd., M.Pd
NIP. 19800502 200912 2 002

Ketua Program Studi
D3 Manajemen Transportasi Udara

LADY SILK MOONLIGHT, S.Kom., M.T.
NIP. 19871109 200912 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN DAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mahatanti Muthia Devi
NIT : 30622064
Program Studi : D3 Manajemen Transportasi Udara
Judul Proyek Akhir : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Personel *Aviation Security* di Bandar Udara El Tari Kupang

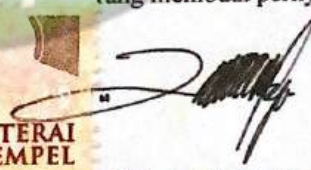
Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Proyek Akhir ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Politeknik Penerbangan Surabaya maupun di Perguruan Tinggi lain, serta dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) kepada Politeknik Penerbangan Surabaya beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini, Politeknik Penerbangan Surabaya berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Proyek Akhir saya dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, makasaya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi dan Akademi Penerbangan.

Surabaya, 22 Juli 2025
Yang membuat pernyataan




Mahatanti Muthia Devi
NIT.30622064

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Proyek Akhir dengan judul "PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PERSONEL *AVIATION SECURITY* DI BANDAR UDARA EL TARI KUPANG" dengan baik dan lancar sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Diploma 3 Manajemen Transportasi Udara di Politeknik Penerbangan Surabaya.

Selama proses penyusunan Proyek Akhir ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Ahmad Bahrawi, S.E., M.T., selaku Direktur Politeknik Penerbangan Surabaya.
2. Ma'am Lady Silk Moonlight, S.Kom., M.T., selaku Ketua Program Studi Manajemen Transportasi Udara Politeknik Penerbangan Surabaya, yang telah membina kami selama di kampus.
3. Ibu Dr. Ir. Siti Fatimah, M.T., selaku dosen pembimbing I saya yang senantiasa membimbing dan membantu dalam penyusunan Proyek Akhir.
4. Ma'am Meita Maharani S.Pd, M.Pd, selaku dosen pembimbing II saya yang senantiasa membimbing dan membantu dalam penyusunan Proyek Akhir.
5. Bapak/Ibu Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan Proyek Akhir.
6. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar Program Studi Manajemen Transportasi Udara Politeknik Penerbangan Surabaya yang selalu memberikan ilmu pengetahuan.
7. Bapak Aidhil Philip Julian, SH., CLA, CRGP, CAFG., selaku *General Manager* PT.Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara El Tari Kupang.
8. Bapak Yossa Galuh Darhantian, selaku *Supervisor Unit Aviation Security* Bandar Udara El Tari Kupang, yang telah membimbing dan membantu dalam penyusunan Proyek Akhir.
9. Rekan-rekan seperjuangan D3 Manajemen Transportasi Udara Angkatan VIII atas kebersamaan dan kerjasamanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian Proyek Akhir ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi karya yang lebih baik.

Surabaya, 22 Juli 2025



Penulis

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PERSONEL *AVIATION SECURITY* DI BANDAR UDARA EL TARI KUPANG

Oleh:

Mahatanti Muthia Devi

NIT.30622064

Bandar Udara El Tari Kupang merupakan salah satu bandara penting di wilayah Nusa Tenggara Timur yang memiliki peranan strategis dalam mendukung kelancaran aktivitas transportasi udara di daerah tersebut. *Aviation Security* sebagai petugas pengamanan penerbangan dituntut untuk menunjukkan kinerja maksimal demi menjamin kenyamanan, keselamatan, serta keamanan seluruh proses penerbangan. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendorong peningkatan kinerja personel adalah melalui penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang efektif, adil, dan diterapkan secara berkesinambungan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja personel *Aviation Security*. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas *reward* (X1) dan *punishment* (X2), sementara variabel terikatnya adalah kinerja personel (Y). Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 62 orang responden dan dilengkapi dengan dokumentasi sebagai data pendukung. Proses analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas), serta analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa *reward* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,415 dan tingkat signifikansi 0,000. Demikian pula *punishment* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien regresi 0,888 dan signifikansi 0,000. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel *Aviation Security* di Bandar Udara El Tari Kupang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan *reward* yang tepat dan *punishment* yang tegas serta proporsional mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, dan kinerja personel dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Kinerja, Aviation Security, Bandar Udara El Tari Kupang.*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT ON THE PERFORMANCE OF AVIATION SECURITY PERSONNEL AT EL TARI KUPANG AIRPORT

By:

Mahatanti Muthia Devi
NIT. 30622064

El Tari Kupang Airport is one of the most important airports in East Nusa Tenggara, playing a strategic role in supporting the smooth operation of air transportation in the region. Aviation Security personnel, as flight security officers, are required to demonstrate maximum performance to ensure the comfort, safety, and security of all flight operations. One way to encourage improved personnel performance is through the implementation of an effective, fair, and sustainable reward and punishment system.

This study employed a quantitative method with a causal associative approach, aiming to analyze the influence of rewards and punishments on the performance of Aviation Security personnel. The independent variables in this study consisted of rewards (X1) and punishments (X2), while the dependent variable was personnel performance (Y). Data were collected through questionnaires distributed to 62 respondents and supplemented with supporting documentation. The data analysis process was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests (normality tests), and multiple linear regression analysis using SPSS version 26.

The analysis results showed that rewards have a positive and significant effect on personnel performance, with a regression coefficient of 1.415 and a significance level of 0.000. Similarly, punishments showed a positive and significant effect on performance, with a regression coefficient of 0.888 and a significance level of 0.000. Together, these two variables were shown to significantly influence the performance of Aviation Security personnel at El Tari Airport, Kupang. Therefore, it can be concluded that the implementation of appropriate rewards and firm and proportional punishments can improve work motivation, discipline, and personnel performance in carrying out their duties.

Keywords : Reward, Punishment, Performance, Aviation Security, El Tari Airport Kupang.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN HAK CIPTA	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Batasan Masalah.....	2
1.4 Tujuan Penelitian.....	2
1.5 Manfaat Penelitian	3
1.6 Sistematika Penelitian	3
 BAB 2 LANDASAN TEORI.....	 5
2.1 Pengertian Pengaruh.....	5
2.2 <i>Reward</i>	5
2.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	5
2.2.2 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	6
2.2.4 Fungsi dan Tujuan <i>Reward</i>	9
2.3 <i>Punishment</i>	9
2.3.1 Pengertian <i>Punishment</i>	9
2.3.2 Tujuan <i>Punishment</i>	10
2.3.3 Jenis-jenis <i>Punishment</i>	11
2.4 Kinerja.....	12
2.5 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja.....	14
2.5.1 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja.....	14
2.5.2 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja	14
2.6 Petugas <i>Aviation Security</i>	15
2.7 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
 BAB 3 METODE PENELITIAN.....	 19
3.1 Metode Penelitian.....	19
3.2 Desain Penelitian.....	19
3.3 Variabel Penelitian	21

3.4	Populasi, Sampel, dan Objek Penelitian	23
3.4.1	Populasi.....	23
3.4.2	Sampel.....	23
3.4.3	Objek Penelitian.....	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	24
3.5.1	Kuesioner	24
3.5.2	Dokumentasi	27
3.5.3	Instrumen Penelitian.....	28
3.6	Teknik Analisis Data	30
3.6.1	Uji Validitas.....	30
3.6.2	Uji Reliabilitas	31
3.6.3	Uji Normalitas.....	32
3.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	32
3.7	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.7.1	Tempat Penelitian.....	33
3.7.2	Waktu Penelitian	33
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1	Hasil Penelitian	34
4.1.1	Deskripsi Data.....	34
4.1.2	Hasil Analisis Data.....	35
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN		A-1

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian	20
Gambar 3. 2 Langkah-langkah Penelitian.....	21
Gambar 3. 3 Variabel Penelitian.....	22
Gambar 4. 1 Hasil Uji Validitas SPSS Variabel X1 (<i>Reward</i>)	53
Gambar 4. 2 Hasil Uji Validitas SPSS Variabel X2 (<i>Punishment</i>).....	53
Gambar 4. 3 Hasil Uji Validitas SPSS Variabel Y (Kinerja Personel)	53
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4. 5 Hasil <i>Probability Plot</i>	56



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	16
Tabel 3. 1 Tabel Indikator Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y.....	22
Tabel 3. 2 Tabel Kuesioner.....	25
Tabel 3. 3 Skala <i>Likert</i>	28
Tabel 3. 4 Kriteria Interpretasi Skor.....	29
Tabel 3. 5 Waktu Penelitian.....	33
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4. 2 Data Rentang Umur.....	35
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Responden	36
Tabel 4. 4 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 1	38
Tabel 4. 5 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 2	38
Tabel 4. 6 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 3	39
Tabel 4. 7 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 4	40
Tabel 4. 8 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 5	41
Tabel 4. 9 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 6	41
Tabel 4. 10 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 7	42
Tabel 4. 11 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 8	43
Tabel 4. 12 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 9	43
Tabel 4. 13 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 10	44
Tabel 4. 14 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 11	45
Tabel 4. 15 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 12	46
Tabel 4. 16 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 13	46
Tabel 4. 17 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 14	47
Tabel 4. 18 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 15	48
Tabel 4. 19 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 16	48
Tabel 4. 20 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 17	49
Tabel 4. 21 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 18	50
Tabel 4. 22 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 19	51
Tabel 4. 23 Hasil Skala <i>Likert</i> Pernyataan 20	51
Tabel 4. 24 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4. 25 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Bukti <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	A-1
A. 1 Sertifikat <i>Reward</i>	A-1
A. 2 <i>Reward</i> Diklat <i>Junior</i>	A-2
A. 3 Surat Teguran Tertulis.....	A-5
A. 4 Surat Pembinaan.....	A-6
Lampiran B. Data Personel <i>Aviation Security</i> di Bandara El Tari	B-1
Lampiran C. Rekap Kehadiran Personel <i>Aviation Security</i> Februari 2025	C-1
Lampiran D. Surat Permohonan Data Penelitian	D-1
Lampiran E. Kuesioner Responden.....	E-1
Lampiran F. Hasil dari SPSS.....	F-1
F. 1 Hasil Uji Validitas	F-1
F. 2 Hasil Uji Reliabilitas	F-2
F. 3 Hasil Uji Normalitas	F-4
F. 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	F-4
F. 5 Distribusi Tabel R.....	F-4
Lampiran G. Rekapitulasi Kuesioner Responden	G-1
G. 1 Rekapitulasi Kuesioner Variabel X1 (<i>Reward</i>)	G-1
G. 2 Rekapitulasi Kuesioner Variabel X2 (<i>Punishment</i>).....	G-2
G. 3 Rekapitulasi Kuesioner Variabel Y (Kinerja Personel)	G-3

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2021). the Influence of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance At Toko Dua Sekawan Kota Ternate. *1076 Jurnal EMBA*, 9(1), 1076–1088.
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di Jakrata Timur. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 62–70.
- Alhamid, T. (2019). Instrumen Pengumpulan Data. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- ANNEX 17. (2017). *Safe guarding International Civil Aviation Against Acts of Unlawful Interference Tenth Edition, April 2017 to the Convention on International Civil Aviation Security International Standards and Recommended Practices* (Issue August).
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 53.
- Asmini, A., Umar, U., & Zulfahmi, Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95–100.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. (2014). *Business research methods*. Mcgraw-hill.
- Direktur Jenderal Perhubungan Udara. (2010). *Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : SKEP / 2765 / XII / 2010*. 1–31.
- 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).
- Dymastara, E. S. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara*.
- Erawan, E., & Arifin, M. Z. (2018). *PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DAN SANKSI / HUKUMAN (PUNISHMENT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN*. 6, 8104–8116.
- Febrianti, S. (2014). *Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Brawijaya University.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Griffin, M. &. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).

- Hasibuan, M. S. P., & others. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- Hidayat, F., Kushendar, D. H., & Mulawarman, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Inspektorat Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 132. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4245>
- Indrasari, M., & Ansory, A. F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Kementrian Perhubungan Republik Indonesia. (2009). *UU No 1 Tahun 2009*.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Mamik. (2016). Correlation of incentive and reward to improve employee performance and job satisfaction at operating paper mill in east java Indonesia. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 10(2), 90–97.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mardjuni, S., & Yusuf, M. (2016). Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business and Mangement*, 18(4), 10–20.
- Meyrina, S. A., & Susana, R. (2017). Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 11(2), 139–157.
- Njoroge, S. W., Kwasira, J., Wambui Njoroge, S., & Kwasira, J. (2015). Influence of compensation and reward on performance of employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(11), 87–93.
- Permadani. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Sinar Galesong Pratama. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi*
- Pratama, F. A., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol*, 22(1).
- Purnomo et al. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*

Pusat, S. J. (2017). *PROSIDING SEMINAR ILMIAH NASIONAL : “ MEMBANGUN PARADIGMA KEHIDUPAN MELALUI MULTIDISIPLIN ILMU ” PASCASARJANA UNIVERSITAS PAMULANG JULI 2017 PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN), PUNISHMENT (HUKUMAN) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINDERJA KARYAWAN PADA PT. AS. 2017, 392–411.*

Ronisa, & Atep Kustiwa. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1913–1922. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2483>

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*

