Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6, Nomor 2, Agustus 2026
E-ISSN: 2827-8666; P-ISSN: 2827-8682, Hal. 527-535
DOI: https://doi.org/10.55606/jumbiku.v6i2.7672
Tersedia: https://journalshub.org/index.php/JUMBIKU

Pengaruh *Work Life Balance, Reward,* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hemon Kados Jaya di Kabupaten Semarang

Vinata Utari[1*], Alean Kiatiani Hegy Suryana[2], Unna Ria Safitri[3]
[1-3] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Boyolali, Indonesia
E-mail: vinatautari9@gmail.com[1], alean.kistiani@gmail.com[2], unnaria68@gmail.com[3]

Penulis Korespondensi: vinatautari9@gmail.com

Abstract. *Employee performance is one of the key factors determining organizational success. This study aims to examine the effect of work life balance, reward, and punishment on employee performance at CV. Hermon Kados Jaya in Semarang Regency. This research employed an associative quantitative approach. The population consisted of 100 employees, and 80 respondents were selected using the proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The findings indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance (Sig. = 0.044 < 0.05). Reward has no significant effect on employee performance (Sig. = 0.359 > 0.05). Meanwhile, punishment has a positive and significant effect on employee performance (Sig. = 0.017 < 0.05). Simultaneously, work-life balance, reward, and punishment significantly affect employee performance (Sig. = 0.000 < 0.05), with a coefficient of determination (R^2) of 0.795, indicating that 79.5% of employee performance is explained by these three variables, while the remaining 20.5% is influenced by other factors outside the research model. The study concludes that maintaining work-life balance and implementing fair and consistent punishment contribute to improving employee performance, whereas the existing reward system has not been effective in enhancing employee performance.*

Keywords*: Employee Performance; Punishment; Reward; Work Life Balance; Workplace Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV. Hermon Kados Jaya di Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan dengan sampel sebanyak 80 responden yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,044 < 0,05). Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,359 > 0,05). Sementara itu, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,017 < 0,05). Secara simultan, work-life balance, reward, dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,000 < 0,05) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,795, yang berarti 79,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 20,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta penerapan punishment yang adil dan konsisten mampu meningkamenttkan kinerja karyawan, sedangkan sistem reward yang diterapkan belum memberikan pengaruh yangsh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Penghargaan; Punishment; Sistem Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, disiplin, dan bertanggung jawab. Meningkatkan kinerja perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat melalui kebijakan yang mampu mendukung keseimbangan kehidupan kerja, pemberian penghargaan, dan penerapan sanksi secara adil. Pada CV. Hermon Kados Jaya di Kabupaten Semarang, yang bergerak di bidang pengelolaan dan distribusi air minum,

Naskah Masuk: 30 Mei 2026; Revisi: 30 Juni 2026; Diterima: 28 Juli 2026; Tersedia: 31 Juli 2026

tingginya tuntutan operasional menjadikan ketiga aspek tersebut penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten. Ranti Lukmiati & Acep Samsudin, (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan , Saifullah & Kudus, (2020) memperoleh hasil yang berbeda. Pada variabel *reward*, Herawati dkk., (2022) menemukan adanya pengaruh positif terhadap kinerja, sementara Uly dkk, (2023) menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan. Demikian juga variabel *punishment*, Sri Sumarjati, (2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan, sedangkan , Fareira dan AR, (2024) menemukan hasil yang tidak signifikan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan bahwa pengaruh *work life balance, reward,* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada perusahaan pengelolaan dan distribusi air minum masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian pada CV. Hermon Kados Jaya di Kabupaten Semarang sehingga diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih spesifik sesuai karakteristik perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance, reward,* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Hermon Kados Jaya di Kabupaten Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORI

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Blau, (1964) sebagai landasan teori. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik. Organisasi yang memberikan perlakuan positif, seperti menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, memberikan penghargaan yang layak, serta menerapkan sanksi secara adil, akan memperoleh balasan berupa meningkatnya komitmen, loyalitas, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, teori ini relevan untuk menjelaskan hubungan antara *work life balance, reward, punishment,* dan kinerja karyawan.

Work Life Balance

Work life balance adalah kemampuan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Muharto, 2022). Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam kedua aspek tersebut dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan kerja, dan kinerja karyawan.

Reward

Reward merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan (Goni dkk., 2022). *Reward* dapat berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial yang bertujuan meningkatkan motivasi dan semangat kerja sehingga mendukung peningkatan kerja.

Punishment

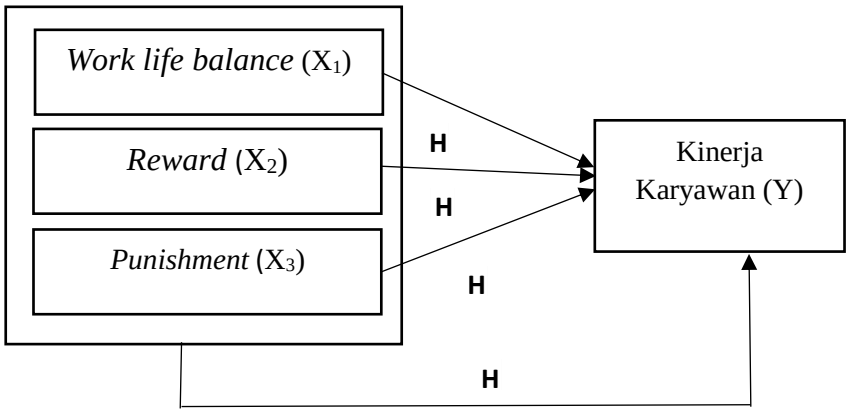
Punishment adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan (Goni dkk., 2022). Penerapan *punishment* yang adil dan konsisten dapat meningkatkan disiplin serta mendorong karyawan bekerja sesuai ketentuan.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Muharto, 2022). Kinerja tercermin dari efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Variabel independen : *Work life balance* (X1)
Reward (X2)
Punishment (X3)

Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif untuk menganalisis pengaruh *work life balance, reward,* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Hermon Kados Jaya di Kabupaten Semarang. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan dengan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin dan teknik proportionate stratified random sampling Sugiyono, (2020).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin kepada responden. Instrument penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan telah memenuhi uji validitas serta reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai alat pegumpulan data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan **IBM SPSS Statistics versi 24** melalui tahapan uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk mengetahui pengaruh *work life balance, reward,* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan CV. Hermon Kados Jaya Kabupaten Semarang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 41 orang (51,25%), sedangkan laki-laki berjumlah 39 orang (48,78%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 22 tahun sebanyak 12 orang (15,0%). Berdasarkan jabatan, Sebagian besar responden bekerja pada bagian produksi sebanyak 46 orang (57,5%). Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 34 orang (42,5%)

Hasil Penelitian

Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal serta

tidak ditemukan gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi, sehingga model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 (<0,05), sedangkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,359 (>0,05). Sementara itu, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 (<0,05).Hasil uji simultan (*F*) menunjukkan bahwa *work-life balance*, *reward*, dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,786 menunjukkan bahwa 78,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji t.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.133	2.846		5.668	.000
	X1	.223	.109	.230	2.045	.044
	X2	-.070	.076	-.104	-.923	.359
	X3	.234	.096	.288	2.440	.017

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 24, 2026

Tabel 2. Hasil Uji F.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.888	3	37.296	4.944	.003[b]
	Residual	573.300	76	7.543		
	Total	685.188	79			

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 24, 2026.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.891[a]	.795	.786	1.109	.795	97.970	3	76	.000

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 24, 2026

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar **0,223** dan nilai signifikansi **0,044** (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung **Social Exchange Theory** (Blau, 1964) yang menjelaskan bahwa organisasi yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan akan memperoleh timbal balik berupa peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ranti Lukmiati dan Acep Samsudin (2020) serta Muharto (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar **-0,070** dan nilai signifikansi **0,359** (>0,05). Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan *reward* tidak diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan belum menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja. Karyawan kemungkinan lebih memandang *reward* sebagai hak yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga tidak memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andreyan et al. (2020) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar **0,234** dan nilai signifikansi **0,017** (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan *punishment* yang adil dan konsisten mampu meningkatkan disiplin serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Temuan tersebut sesuai dengan **Social Exchange Theory** yang menjelaskan bahwa penerapan aturan yang adil akan membentuk hubungan timbal balik yang mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Said dan Baskara (2024) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa bahwa *work-life balance*, *reward*, dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai **F hitung sebesar 97,970** dan nilai signifikansi **0,000** (<0,05). Selain itu, nilai **Adjusted R Square sebesar 0,786** menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan **78,6%** variasi kinerja karyawan, sedangkan **21,4%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan *work-life balance*, *reward*, dan *punishment* secara terpadu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Hermon Kados Jaya Kabupaten Semarang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hermon Kados Jaya Kabupaten Semarang, sedangkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *work-life balance*, *reward*, dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar **0,786** menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan **78,6%** variasi kinerja karyawan, sedangkan **21,4%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan kebijakan yang mendukung *work-life balance* melalui pengaturan waktu kerja yang seimbang serta menerapkan *punishment* secara adil dan konsisten untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi sistem *reward* agar lebih sesuai dengan kontribusi dan harapan karyawan sehingga mampu memberikan motivasi kerja yang lebih optimal. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi, untuk menjelaskan **21,4%** variasi kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, Dan Penelitian*. Banda Aceh: Unimal Press, 106(12), 16–21.

Andreyan, R., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan).* E-Jurnal Riset Manajemen, 09(15), 139–156.

Dimbau, A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika*. Jurnal Productivity, 2(2), 130–134.

Fareira, C., & AR, H. (2024). *Disiplin Kerja Memediasi Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Ulaam Sukajadi*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 11(2), 462–474. https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1159

Febryanto, M., & Prabawati, W. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Sosial Ekonomi dan Bisnis,2(2), 62–70. https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46

Ghozali Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.* Jurnal EMBA,3(3), 205–209.

Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang.* Jurnal Manajemen, 11(1), 1–9.

Herawati, J., Septyarini, E., & Palupi, D. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap.* Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(2), 472–487. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1552

Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irfan, A., Risnawati, Syahrul, A., & Jumaidah. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4, 3633–3649.

Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). *Effect Of Work Life Balance And Work Environment On Employee Performance At PT. Bank Sulutgo Main Branch Manado.* Jurnal EMBA, 9(3), 1257–1266.

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). *Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri.* Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 985–993. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456

Marinda, Z., Siswanto, M., & Amelia, R. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mitra Megah Profitamas Banjarmasin*. Jurnal Manajemen, 1(1), 34–40.

Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen, *2*, 1–11.

Muharto, M. A. dan A. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), 37–46.

Ranti Lukmiati, A., Samsudin, A., & Jumaedi. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Staff PT. Muara Tunggal.* Jurnal Ekobis Dewantara, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Ratu, N. A. F., & Wahyuni, D. U. (2023). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Ohana Official.* Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(1), 57–75. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.512

Said, U., & Baskara, I. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, dan Humaniora, 10(1), 140–158. https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2505

Saifullah, F., Namirah, D., Hastuti, Razak Yusuf, A., Taufik, H., M., & Montundu, Y. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisnis : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, 8(1), 29–36.

Sengkey, E. A., Dotulong, L., & Lumintang, G. G. (2021). *Effect Of Reward , Punishment And Communication On Employee Performance Of PT Bank Sulutgo Tomohon Branch* . Jurnal EMBA, 9(3), 1692–1702.

Sri Sumarjati, S., & Siswani, S. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk*., Jurnal Administrasi Bisnis, 2(1), 35–44.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Turangan, S. E. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.* Jurnal Manajemen, 3(4).

Uly, N. S., Markoni, M., & Waliamin, J. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu.* Jurnal Simki Economic, 6(2), 223–231. https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245