



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 341-348)

## PENGARUH REWARD & RECOGNITION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CPJF UNIT SAJIRA

Tasya Melani<sup>1</sup>, Bambang Permadi<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,  
Kota Serang, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email : [tasyamelani2520@gmail.com](mailto:tasyamelani2520@gmail.com)<sup>1</sup>, [bambangpermadi@unpam.ac.id](mailto:bambangpermadi@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *reward* dan *recognition* terhadap kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 100 karyawan dan sampel 60 responden yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Pengujian meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung -0,567 dan signifikansi 0,573. *Recognition* juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai t hitung 0,261 dan signifikansi 0,795. Secara bersama-sama, *reward* dan *recognition* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai F hitung 0,161 dengan signifikansi 0,852. Nilai R Square sebesar 0,006 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut hanya menjelaskan 0,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 99,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, *reward* dan *recognition* belum dapat dipandang sebagai faktor utama yang menentukan kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira.

**Kata kunci:** *Reward*, *Recognition*, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

This study examines the effects of *reward* and *recognition* on employee performance at PT CPJF Sajira Unit, both individually and simultaneously. A quantitative research

### Article History

Received: 28 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

approach was employed, involving 100 employees as the population and 60 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The analysis included validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination. The findings indicate that *reward* does not have a significant effect on employee performance, as shown by a t-value of -0.567 and a significance level of 0.573. Likewise, *recognition* does not significantly affect employee performance, with a t-value of 0.261 and a significance level of 0.795. When examined simultaneously, *reward* and *recognition* also show no significant effect on employee performance, with an F-value of 0.161 and a significance level of 0.852. The coefficient of determination produces an R Square of 0.006, indicating that the two independent variables account for only 0.6% of the variation in employee performance, while the remaining 99.4% is attributable to other factors outside the scope of this study. Therefore, *reward* and *recognition* cannot be considered the primary factors determining employee performance at PT CPJF Sajira Unit.

**Keywords:** *Reward, Recognition, Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga mampu mempertahankan kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif, serta kerja sama dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang optimal.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah melalui pemberian *reward* dan *recognition*. *Reward* merupakan bentuk imbalan yang diberikan sebagai apresiasi atas kontribusi atau pencapaian karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sementara itu, *recognition* berkaitan dengan pemberian pengakuan atau apresiasi terhadap hasil dan kontribusi karyawan. Kedua bentuk penghargaan tersebut diharapkan dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mempertahankan maupun meningkatkan kinerjanya.

PT CPJF Unit Sajira merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam dan telah menerapkan sistem *reward* dan *recognition* bagi karyawannya. Namun, berdasarkan hasil identifikasi awal dalam penelitian, masih terdapat beberapa kesenjangan. Pada aspek *recognition*, misalnya, indikator pujian atas hasil pekerjaan dan penghargaan atas prestasi memperoleh tingkat capaian masing-masing sebesar 76% dan 76,33%. Sementara itu, kinerja karyawan memperoleh capaian sebesar 88,56%, tetapi masih ditemukan kesenjangan pada aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kemampuan bekerja sama dalam tim.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *recognition* belum tentu secara langsung berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan. Hal ini menjadi penting untuk diuji secara empiris agar dapat diketahui apakah kedua variabel tersebut benar-benar memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *recognition* terhadap kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira, baik secara parsial maupun simultan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Reward**

Reward merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi, pencapaian, maupun hasil kerja yang diberikan. Dalam penelitian ini, reward dipandang sebagai salah satu instrumen manajemen sumber daya manusia yang dapat mendorong motivasi dan mendukung pencapaian kinerja. Reward tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga mencakup aspek yang berkaitan dengan perkembangan karier karyawan.

Indikator reward yang digunakan dalam penelitian ini meliputi upah, insentif, tunjangan, keadilan pemberian reward, pengembangan karier, dan promosi jabatan.

Secara teoritis, hubungan reward dengan kinerja dapat dijelaskan melalui teori motivasi, khususnya Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Harapan Vroom. Reward yang dipersepsikan sesuai dengan kontribusi karyawan diharapkan dapat meningkatkan dorongan kerja dan pada akhirnya mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

### **Recognition**

Recognition merupakan bentuk apresiasi nonfinansial berupa pengakuan perusahaan terhadap kontribusi, prestasi, dan hasil kerja karyawan. Pemberian pengakuan dapat menciptakan perasaan dihargai dan mendorong keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Dalam konteks penelitian ini, recognition digunakan untuk melihat sejauh mana bentuk apresiasi yang diterima karyawan berkaitan dengan kinerja mereka.

Recognition diukur melalui enam indikator, yaitu pujian dari atasan, penghargaan atas prestasi, pengakuan terhadap hasil kerja, perhatian pimpinan, rasa dihargai, dan kepercayaan dari atasan.

Secara konseptual, recognition dapat dikaitkan dengan motivasi kerja karena pengakuan terhadap kontribusi karyawan dapat memberikan dorongan psikologis untuk mempertahankan atau meningkatkan hasil kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini menguji apakah recognition memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja dapat dilihat melalui hasil pekerjaan dari sisi kualitas maupun kuantitas serta kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan enam indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kepatuhan terhadap waktu, inisiatif, tanggung jawab, dan kerja sama

tim. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan pencapaian kerja karyawan secara lebih menyeluruh.

### **Hubungan Reward dan Recognition terhadap Kinerja Karyawan**

Reward dan recognition sama-sama merupakan bentuk penghargaan yang dapat digunakan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Reward lebih banyak berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan, sedangkan recognition menekankan pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian kerja. Secara konseptual, keduanya diharapkan mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam skripsi, penelitian ini menempatkan reward (X1) dan recognition (X2) sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan hubungan konseptual antarvariabel tersebut, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira.

H2: Recognition berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira.

H3: Reward dan recognition secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *recognition* terhadap kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira. Penelitian dilaksanakan di PT CPJF Unit Sajira, Kabupaten Lebak, pada April 2026. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian diperoleh melalui instrumen kuesioner dan selanjutnya diolah secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian terdiri atas 100 karyawan PT CPJF Unit Sajira. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan pertimbangan bahwa responden harus memenuhi karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan meliputi karyawan tetap PT CPJF Unit Sajira, telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun, dan bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 60 responden sebagai sampel penelitian.

### **Variabel dan Instrumen Penelitian**

Penelitian melibatkan tiga variabel, yaitu *reward* (X1), *recognition* (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk sangat setuju.

Variabel *reward* diukur melalui indikator upah, insentif, tunjangan, keadilan pemberian *reward*, pengembangan karier, dan promosi jabatan. *Recognition* diukur melalui pujian dari atasan, penghargaan prestasi, pengakuan hasil kerja, perhatian pimpinan, rasa dihargai, serta kepercayaan dari atasan. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap waktu, inisiatif, tanggung jawab, dan kerja sama tim.

### Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahap analisis diawali dengan pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, linearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah persyaratan analisis terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan diuji melalui uji  $t$ , sedangkan pengaruh *reward* dan *recognition* secara bersama-sama diuji menggunakan uji  $F$ . Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan diukur melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Model penelitian yang digunakan menempatkan *reward* ( $X_1$ ) dan *recognition* ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan karyawan tetap PT CPJF Unit Sajira dengan masa kerja minimal satu tahun. Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert dan selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27.

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 27,638 - 0,075X_1 + 0,032X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien *reward* bernilai negatif sebesar 0,075, sedangkan koefisien *recognition* bernilai positif sebesar 0,032. Meskipun demikian, arah hubungan tersebut tidak dapat diartikan sebagai pengaruh yang signifikan karena hasil pengujian statistik menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05.

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis | Pengujian                      | Nilai Statistik | Sig.  | Keputusan |
|-----------|--------------------------------|-----------------|-------|-----------|
| H1        | Reward → Kinerja               | $t = -0,567$    | 0,573 | Ditolak   |
| H2        | Recognition → Kinerja          | $t = 0,261$     | 0,795 | Ditolak   |
| H3        | Reward & Recognition → Kinerja | $F = 0,161$     | 0,852 | Ditolak   |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Pada pengujian parsial, *reward* memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar -0,567 dengan signifikansi 0,573. Karena nilai absolut  $t$  hitung lebih kecil daripada  $t$  tabel sebesar 2,002 dan signifikansinya melebihi 0,05, maka *reward* tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *recognition* memperoleh  $t$  hitung sebesar 0,261 dengan signifikansi 0,795. Nilai tersebut juga tidak memenuhi batas signifikansi 5%, sehingga *recognition* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara simultan menghasilkan F hitung sebesar 0,161 dengan signifikansi 0,852, sedangkan F tabel sebesar 3,16. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *reward* dan *recognition* secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja juga relatif rendah. Nilai R Square sebesar 0,006 atau 0,6% menunjukkan bahwa *reward* dan *recognition* hanya mampu menjelaskan 0,6% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 99,4% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian imbalan yang menjadi objek penelitian belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan perubahan kinerja karyawan di PT CPJF Unit Sajira.

Temuan tersebut dapat dikaitkan dengan kondisi awal penelitian yang menunjukkan masih adanya kesenjangan pada aspek pengembangan karier dan promosi jabatan. Dengan demikian, keberadaan sistem *reward* saja belum cukup untuk menjelaskan peningkatan kinerja apabila karyawan masih mempertimbangkan aspek lain dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aini dan Frianto (2023) yang menemukan bahwa *reward* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi dapat berkaitan dengan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan penelitian Thomas (2022) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas *reward* dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem penghargaan, serta kondisi karyawan yang berbeda.

### **Pengaruh Recognition terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa *recognition* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresinya memang menunjukkan arah positif sebesar 0,032, tetapi pengaruh tersebut sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik.

Temuan ini menunjukkan bahwa bentuk pengakuan yang diterima karyawan, seperti pujian, penghargaan atas prestasi, perhatian pimpinan, maupun kepercayaan dari atasan, belum menjadi faktor yang cukup kuat untuk menghasilkan perubahan kinerja secara nyata. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap konsistensi atau efektivitas pemberian pengakuan di lingkungan kerja. Skripsi juga menunjukkan adanya kesenjangan pada aspek pujian atas hasil pekerjaan dan penghargaan terhadap prestasi kerja.

Hasil ini berbeda dengan pandangan teoritis yang menempatkan pengakuan sebagai salah satu bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi. Dalam konteks PT CPJF Unit Sajira, hasil empiris menunjukkan bahwa mekanisme tersebut belum menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Reward dan Recognition secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *reward* dan *recognition* secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 0,161 dengan signifikansi 0,852 menunjukkan bahwa model yang memasukkan kedua variabel tersebut belum mampu menjelaskan perubahan kinerja secara berarti.

Nilai R Square sebesar 0,006 semakin memperkuat temuan tersebut. Artinya, kontribusi kedua variabel independen terhadap variasi kinerja hanya sebesar 0,6%, sedangkan sebagian besar variasi kinerja berasal dari faktor lain. Dalam skripsi, faktor-faktor yang kemungkinan berperan antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *recognition* belum menjadi determinan utama kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira. Temuan ini tidak berarti bahwa kedua aspek tersebut tidak penting bagi perusahaan, tetapi menunjukkan bahwa dalam data penelitian ini, kontribusinya terhadap kinerja belum terbukti secara statistik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilihat secara lebih luas dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT CPJF Unit Sajira, demikian pula *recognition* yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 0,006 atau 0,6%, yang menunjukkan bahwa kontribusi *reward* dan *recognition* dalam menjelaskan variasi kinerja relatif sangat rendah. Dengan demikian, *reward* dan *recognition* belum dapat dikategorikan sebagai faktor utama yang menentukan kinerja karyawan pada PT CPJF Unit Sajira.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pemberian *reward* dan *recognition*, tetapi juga memperhatikan faktor lain yang berpotensi lebih besar memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas jumlah responden, menambahkan variabel penelitian, serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S., & Budiman, G. E. (2024). Pengaruh sistem reward dan recognition terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Perusahaan Explore Wisata Organizer. *Syntax Admiration*, 5(9).
- Agustin, W. R., Mulia Z, F., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh sistem penilaian kinerja dan reward terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1521-1527.
- Arumingtyas, F., Megaster, T., & Susiati, A. (2022). Analisis kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 94-105. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1270>
- Aryani, A. D., Nugroho, W. S., & Wening, N. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 281-305.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R<sup>2</sup>)*. Guepedia.
- Erika, E., Yuniior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya*, 4(2), 905-914.

- Fajahranny, R. F., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh sistem reward, recognition, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3301-3311.
- Jannah, S. N., & Sumartik. (2023). Improving employee performance: The impact of job analysis, work discipline, and workload. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.909>
- Kusuma, A. (2022). Pengaruh employee recognition, reward, stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan perceived organization support sebagai variabel mediasi. *Journal of Management*, 8(1).
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh reward, recognition dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Rasyid, A., Lamsah, & Zamilah, E. (2022). Implementasi program reward dan recognition dalam meningkatkan motivasi karyawan di Restoran Pasta Joglo Banjarmasin.
- Slameta, J., & Sulastri, T. (2023). Pengaruh disiplin, pendidikan dan pelatihan, job description, skill dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Surya Toto Indonesia, Divisi Saniter, Unit Cikupa, Tangerang). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Humaniora (EKSISHUM)*, 3(1), 9-17.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. B. (2022). Pengaruh reward, recognition dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT PLN Persero Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee recognition, task performance, and OCB: Mediated and moderated by pride. *Sustainability*, 14(3), 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>