



Implementasi “*Operant Conditioning Theory*” dalam Dunia Kerja pada Karyawan *Outsourcing* PT Bhima Mitra Prima

Azzahra Dwi Nur Maulina *, Destriani, Perdana Kusuma

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

*Email (corresponding author): azzahradwinurmaulina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan teori “*Operant Conditioning*” terhadap motivasi kerja karyawan *outsourcing* di PT Bhima Mitra Prima. Metode yang digunakan adalah psikoedukasi. Psikoedukasi dilakukan terhadap 30 karyawan *outsourcing* untuk meningkatkan pemahaman mereka terkait teori “*Operant Conditioning*”. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dan kuesioner, dengan analisis statistik inferensial menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman karyawan terhadap teori “*Operant Conditioning*” setelah diberikan psikoedukasi yang dilihat dari uji *paired sample t-test* menunjukkan perbedaan yang signifikan antara nilai *pretest* dan *posttest* ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Penerapan sistem *reward* dan *punishment* menghasilkan sebanyak 14 karyawan menerima *reward*, sementara 1 karyawan mendapatkan *punishment* dalam bentuk surat peringatan. Penerapan *reward* dan *punishment* selama 4 bulan di PT Bhima Mitra Prima ini menghasilkan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan *outsourcing*. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat peningkatan pemahaman karyawan sebelum dan sesudah psikoedukasi terkait implementasi “*Operant Conditioning Theory*”. Penerapan *reward* dan *punishment* juga efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan *outsourcing* di PT Bhima Mitra Prima.

Kata Kunci : Karyawan, *operant conditioning*, motivasi kerja

1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, bagian penting yang harus dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia, agar dapat berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan melakukan kinerja yang baik serta memiliki motivasi kerja secara terus menerus sehingga menjadikan perusahaan menjadi tempat yang membuat karyawan semakin berkembang. Fitriani dan Sugiatmono (2023), mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan Prasetya (Pradnyani, Rahmawati, dan Suci, 2020) yang mengatakan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan berpengaruh pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Namun, kenyataannya, menjaga motivasi kerja karyawan menjadi tantangan yang tidak jarang dihadapi oleh perusahaan. PT Bhima Mitra Prima, sebagai perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, menghadapi tantangan ini. Masalah ini tentu berimplikasi negatif terhadap berbagai aspek operasional dalam sebuah perusahaan. Penurunan motivasi kerja sering kali berujung pada produktivitas yang menurun, tingkat absensi yang tinggi, serta kualitas layanan menurun yang mengakibatkan kepuasan pelanggan yang lebih rendah dan

berpotensi merusak reputasi perusahaan. Tantangan ini memerlukan perhatian yang serius karena dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya menemukan pendekatan dan strategi tertentu untuk karyawan agar mampu menumbuhkan antusiasme motivasi yang tinggi pada diri.

Perusahaan selalu ingin mendapatkan kinerja optimal dari para pekerjanya, sehingga mereka akan berupaya untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Ada banyak cara untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Untuk mendorong karyawan untuk berperilaku dengan cara yang diinginkan perusahaan, reward akan diberikan yang Sering disebut sebagai teori "*Operant Conditioning*", konsep ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan yang ditetapkan. *Operant Conditioning theory*, di sisi lain, berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan menetapkan tujuan yang lebih kompleks agar karyawan dapat memaksimalkan kemampuan mereka dalam bidang tertentu. Teori ini pertama kali dikenalkan oleh Burrhus Frederic Skinner pada tahun 1953. Skinner, seorang psikolog terkenal yang lahir di Susquehanna, Pennsylvania, AS, pada 20 Maret 1904, mengembangkan teori *operant conditioning* yang berlandaskan pada "hukum pengaruh". Menurut teori ini, perilaku yang menghasilkan efek positif cenderung diulangi, sedangkan perilaku yang membawa efek negatif cenderung dihindari. Rangsangan memicu respon seseorang, yang kemudian menciptakan konsekuensi yang mempengaruhi tindakan berikutnya. Konsekuensi yang konsisten akan mendorong respon untuk terus menghasilkan hasil yang sama. Demikian seterusnya untuk menjaga semangat karyawan untuk menghasilkan hasil yang baik (Agustini, 2020).

Teori ini mengatakan bahwa semua karyawan ingin melakukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan. Harapan yang akan diperolehnya adalah daya penggerak yang mendorong semangat kerja. Kualitas kerja karyawan cenderung meningkat ketika harapan mereka terpenuhi, dan sebaliknya, menurun ketika harapan tidak terpenuhi. Teori ini didasarkan pada tiga elemen utama: (a) Harapan, yaitu kesempatan yang diberikan yang diharapkan akan terwujud karena perilaku tertentu. (b) Valensi, yaitu nilai yang dihasilkan oleh suatu tindakan. Misalnya, nilai positif terjadi ketika seseorang terpilih sesuai keinginannya, nilai negatif muncul ketika seseorang kecewa karena tidak terpilih, dan nilai nol muncul ketika seseorang tidak peduli dengan hasilnya. (c) Instrumentalitas, yaitu fungsi atau alat untuk mencapai tujuan. Besarnya probabilitas apakah akan memenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu jika berfungsi dengan baik. Tiga hubungan dibahas dalam teori ini. Yang pertama adalah hubungan usaha-kerja, yang menunjukkan kemungkinan bahwa seseorang akan mencapai kinerja. Yang kedua adalah hubungan kinerja-penghargaan. Ketiga adalah hubungan antara kinerja dan penghargaan, yang mengukur seberapa besar keyakinan seseorang bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan membawa hasil yang diinginkan. Yang terakhir adalah hubungan antara penghargaan dan tujuan pribadi, yang mengindikasikan seberapa besar nilai penghargaan tersebut.

Meningkatkan motivasi salah satu caranya dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penghargaan dan hukuman yang efektif. Menurut Sopiah (Lisdayanti, 2019), penghargaan adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Selain itu, Sandy dan Faozen (2017) menyatakan bahwa penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Pemberian *reward* mampu menumbuhkan semangat untuk bekerja, dan otomatis memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja saat bekerja.

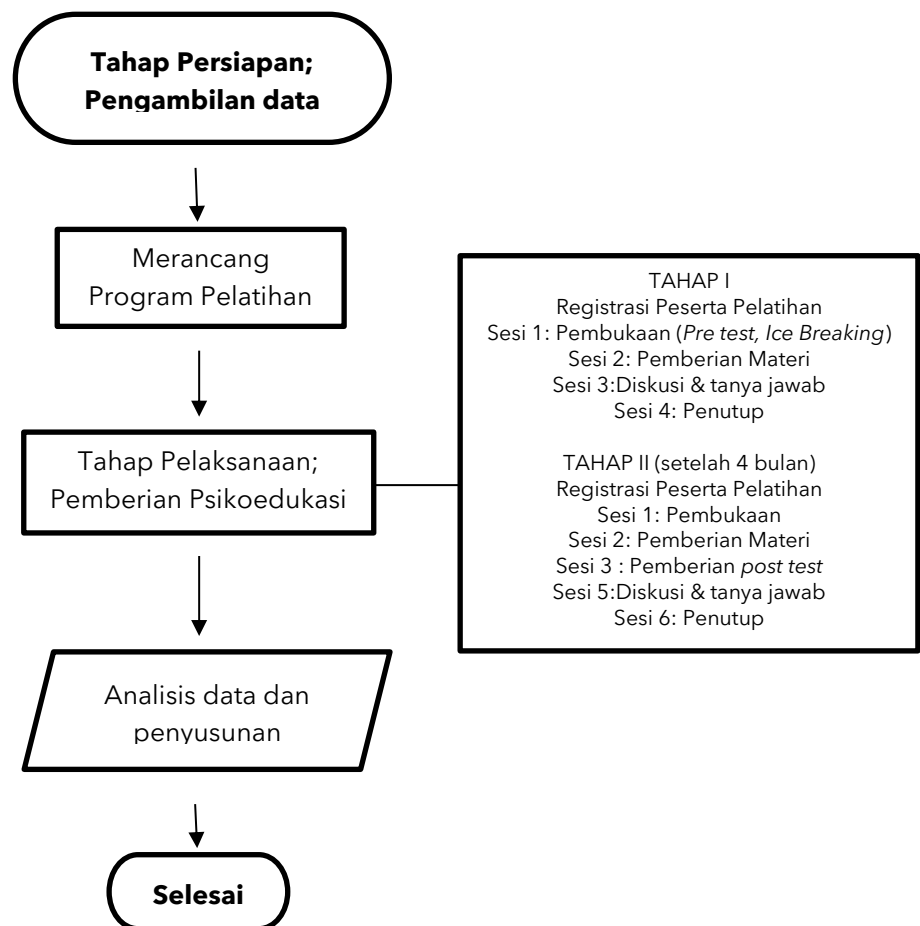
Pernyataan ini sejalan dengan studi yang dilakukan Winangsih (2017), Pratama,dkk (2017) dan Kentjana dan Nianggolan (2018), yang pada penelitiannya ditemukan adanya pengaruh positif *reward* terhadap motivasi kerja.

Adapun *punishment* menurut Purwanto (Lisdayanti, 2019) merupakan sanksi yang diterima karyawan atas pelanggaran yang mereka dilakukan. Pemberian *punishment* diharapkan mampu mengarahkan karyawan dalam berperilaku yang positif dan meningkatkan motivasi kerja. penelitian dari Pradnyani, Rahmawati, dan Suci (2020) menemukan adanya pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja, dimana semakin tinggi hukuman maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Meskipun *reward* dan *punishment* merupakan dua hal yang bertolak belakang, namun berdasarkan studi sebelumnya menunjukkan bahwa kedua pendekatan tersebut berkaitan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian *reward* dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, sementara *punishment* mampu memperbaiki kesalahan dan meningkatkan kedisiplinan. Jadi apabila *reward* dan *punishment* dilakukan dengan adil dan beriringan, maka akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Wijaya (2021) dan Fajar,dkk (2018), bahwa pemberian sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*) bersama-sama mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan serta mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi penerapan “*operant conditioning theory*” terhadap motivasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Bhima Mitra Prima. Meskipun penelitian mengenai motivasi kerja telah banyak dilakukan, namun penelitian yang spesifik meneliti karyawan *outsourcing* masih terbatas, sehingga penelitian ini memiliki kebaruan dalam konteks aplikasi *reward* dan *punishment* pada karyawan *outsourcing*, yang memiliki karakteristik dan kebutuhan berbeda dari karyawan tetap. Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

2. Metode

Metode yang digunakan ialah psikoedukasi. Menurut Rachmaniah (2012), psikoedukasi adalah proses pengembangan dan penyampaian informasi dalam bentuk pendidikan kepada masyarakat mengenai isu-isu psikologis yang umum atau informasi khusus yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikososial masyarakat. Psikoedukasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan pemahaman terkait teori *operant conditioning*. Subjek dalam psikoedukasi ini berjumlah sebanyak 30 orang yang merupakan karyawan *outsourcing* dari PT Bhima Mitra Prima, jenis kelamin laki-laki dan perempuan serta berumur 23-35 tahun. Langkah dalam pemberian psikoedukasi ini ialah sebagai berikut.



Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode wawancara dan kuesioner. Wawancara diterapkan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti atau ketika peneliti ingin memperoleh informasi mendalam dari sejumlah kecil responden (Sugiyono, 2017). Sementara itu, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, pertanyaan terbuka diberikan kepada sebagian karyawan yang menjadi sampel penelitian.

Analisis data adalah langkah penting dalam penelitian yang tidak boleh diabaikan. Ketelitian dalam mengidentifikasi masalah dan jenis data yang diperoleh sangat diperlukan untuk menentukan jenis analisis yang paling tepat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial, di mana analisis ini biasanya mengambil sampel dari populasi yang besar, dan hasil analisis sampel tersebut digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Berdasarkan jenisnya, statistik inferensial dibagi menjadi dua, dan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasional. Analisis korelasional adalah analisis statistik yang bertujuan mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Muhson, 2006). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 24 untuk memastikan pengolahan data statistik dapat dilakukan dengan cepat dan akurat. Penyajian data dalam penelitian ini berupa tabel untuk menjelaskan hasil penelitian yang akan diuji.

3. Hasil dan Pembahasan

Psikoedukasi yang selenggarakan dengan peserta sebanyak 30 karyawan dari perusahaan yang sama. Hasil intervensi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat peningkatan dengan nilai yang signifikan yang diperoleh dari hasil *pretest* dan *posttest* oleh karyawan yang mengikuti rangkaian intervensi. Dalam hal ini, setelah diberikannya psikoedukasi, peserta berhasil meningkatkan pemahaman terkait “*operant conditioning theory*” yang sebelumnya masih minim dalam memaparkan pengetahuannya dalam *pretest*. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji *paired t-test* menggunakan *software SPSS* versi 24 dengan menunjukkan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari hasil yang diperoleh dari *pretest* dan *posttest* karyawan yang diberikan setelah 4 bulan setelah penerapan “*operant conditioning theory*”. Tingkat perbedaan dapat dilihat dari Tabel 2, dimana rata-rata *pretest* sebesar 20,4667 sedangkan rata-rata *posttest* sebesar 37,7667. Pada Tabel 3, diketahui jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* sebanyak 14 karyawan, dan *punishment* sebanyak 1 karyawan.

Tabel 1. Hasil uji paired sample t-test

		Paired Samples Test					t	Df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Interval Difference	Confidence of the			
					Lower	Upper			
Pair 1	PRE-TEST – POS-TETS	- 17.3000	3.43561	.62725	- 18.58288	- 16.01712	- 27.581	29	.000

Tabel 2. Perbedaan *pretest* dan *posttest*

	<i>Mean</i>
<i>Pretest</i>	20.4667
<i>Posttest</i>	37.7667

Tabel 3. Jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* dan *punishment*

	Jumlah Karyawan
<i>Reward</i>	14
<i>Punishment</i>	1

PT Bhima Mitra Prima adalah *Facility Solutions* yang menyediakan layanan profesional dalam perawatan gedung, termasuk kebersihan interior dan eksterior, perawatan taman, dan lainnya. Mereka berfokus pada menciptakan kebersihan dan kenyamanan di ruang kerja, kantor, area publik, serta seluruh fasilitas properti dan usaha. Selain itu, sebagai penyedia *Professional Employee Services*, PT Bhima Mitra Prima meningkatkan kemampuan organisasi untuk memenuhi komitmen yang telah ditetapkan. Pendekatan mereka mendorong efisiensi operasional dan organisasi, meningkatkan akurasi informasi, mengintegrasikan proses bisnis dengan aplikasi terbaik, serta memberikan nilai tambah bagi

pelanggan. PT Bhima Mitra Prima juga menawarkan layanan *Training* dan Sertifikasi, yang diadakan oleh para profesional berpengalaman di bidang pelatihan dan konsultasi. Tidak hanya sebagai penyedia jasa *training*, mereka juga berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan. Kualitas pelatihan dan konsultasi yang mereka berikan selalu mengutamakan keahlian dari para pakar di bidangnya. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan kesejahteraan dan menjaga motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan.

Pengimpelentasian yang dilakukan pada selama kurang lebih 4 bulan ini memberikan hasil yang signifikan pada pemahaman karyawan terkait penerapan *reward* dan *punishment*. Hal ini dibuktikan dari hasil uji *pretest* dan *posttest* dengan *paired sample t-test*, dan mendapatkan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka terdapat perbedaan pemahaman sebelum dan sesudah diberikan psikoedukasi. Penerapan "*operant conditioning theory*" dalam hal ini *reward* dan *punishment* di PT Bhima Mitra Prima selama kurang lebih 4 bulan (Maret-Juni) didapatkan jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* dan *punishment*, dapat dilihat pada tabel 3. Jumlah karyawan *outsourcing* yang diberikan *reward* adalah sebanyak 14 karyawan, sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan *punishment* berupa surat peringatan sebanyak 1 karyawan. Penerapan *reward* dan *punishment* ini memiliki dampak yang cukup nyata dalam meningkatkan motivasi kerja. Dari data penerima *reward* dan *punishment* diketahui bahwa sebagian besar karyawan memilih untuk menghindari hal-hal yang akan menimbulkan *punishment*, dan kebanyakan dari mereka termotivasi melakukan pekerjaan secara maksimal untuk mendapatkan *reward*. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Aisyar Mata, dkk (2023), bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rachelline, H, dkk (2022) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja. Dwiyantri, dkk (2023) dalam penelitiannya juga mendapatkan pengaruh positif antara *reward*, *punishment* dan juga motivasi kerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan pandangan karyawan bahwa salah satu tujuan utama dari pemberian penghargaan adalah untuk memotivasi anggota organisasi. Sistem penghargaan yang dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya upah, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal, prestasi dan penghargaan, serta otonomi. Oleh karena itu, penerapan sistem penghargaan di PT Bhima Mitra Prima telah memenuhi harapan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka.



Gambar 1. Pelaksanaan psikoedukasi



Gambar 2. Pelaksanaan evaluasi

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman dari hasil psikoedukasi Implementasi “*Operant Conditioning Theory*” dalam dunia kerja pada Karyawan *Outsourcing* PT Bhima Mitra Prima. Penerapan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan *outsourcing* di PT Bhima Mitra Prima ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting, i) *Reward*, sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan atas hasil kerja yang baik, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *outsourcing* di PT Bhima Mitra Prima, dan ii) *Punishment* atau hukuman yang diberikan atas kesalahan atau pelanggaran juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *outsourcing* di PT Bhima Mitra Prima.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini, terlebih kepada pihak PT Bhima Mitra Prima atas kesempatan dan dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Kerja sama yang baik dari perusahaan telah memudahkan kami dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.

Tak lupa kami ucapkan terima kasih kepada responden yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini. Partisipasi dan kejujuran Anda sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di lapangan.

Daftar Pustaka

- Agustini, I. G. A. A. (2020). Peranan Perusahaan dalam Meningkatkan Kemampuan Kerja Peternak dan Kualitas Hasil Panen Madu di Masa Pandemi. *Doctoral dissertation*, Udayana University.
- Aisyar Mata, M., Widhi Kurniawan, A., Ruma, Z., Imran Musa, C., & Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Erafone Artha Retailindo Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 855–866. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.654>
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 125-137.
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang–Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34-44.
- Fitriani, A., & Sugiatmono, B. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cieasta Mandiri Sejahtera. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 7(2), 592-606. DOI: https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i2.4038.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 973-997.
- Lisdayanti, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap motivasi kerja pada PT. Rohul sawit industri desa sukadamai kecamatan ujung batu kabupaten rokan hulu. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Muhson, A. (2006). Teknik analisis kuantitatif. *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*, 183-196.
- Pradnyani, GAAI, Rahmawati, PI, & Suci, NM (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 21-30.
- Pratama, A. P., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(1).
- Rachelline Harlyanto, O., Ario Sumbogo, I., Bisnis, F., & Teknologi dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT XYZ. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 3644–3656.

-
- Rachmaniah, D. (2012). Pengaruh psikoedukasi terhadap kecemasan dan coping orang tua dalam merawat anak dengan thalasemia mayor di RSUD Kabupaten Tangerang Banten. *Tesis*, Universitas Indonesia: Jakarta
- Sandy, S. R. O., & Faozen, F. (2017). Pengaruh reward dan punishment serta rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan hotel di jember. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 1(2), 134-150.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1-11.
- Winangsih, A. (2017). Analisis Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.