

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM, TBK UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG

Pola Handika¹⁾, Wiwin Agustian²⁾
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma¹⁾
email: pollahandika01@gmail.com
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma²⁾
email: wiwinagustian@binadarma.ac.id

Abstrak

This study aims to determine how the influence of Reward and Punishment on employee performance at PT. Bukit Asam, Tbk unit Kertapati Palembang. The sample in this study were 90 respondents who were permanent employees. The sampling method used by researchers is Simple Random Sampling. This type of research is a quantitative study using multiple linear regression analysis techniques that are processed using the SPSS V.24 application and produce a regression equation $Y = 2,198 + (-0,392) b1X1 + 0.538 b2X2$. The results in this study are: 1) Reward has no significant effect on the performance of employees of PT. Bukit Asam, Tbk Kertapati Palembang. 2) Punishment significantly influence the performance of employees of PT. Bukit Asam, Tbk Kertapati Palembang. 3) Reward dan Punishment directly (simultaneously) affect the performance of employees of PT. Bukit Asam, Tbk Kertapati Palembang.

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yang sangat berpengaruh dalam keberhasilannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalamnya harus memiliki kinerja yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang baik dan profesional memberikan dampak positif serta *feedback* yang baik untuk kemajuan perusahaan di waktu yang akan datang. Berhasil atau tidaknya organisasi atau perusahaan tergantung dengan kinerja karyawan di dalamnya. Mangkunegara (2013:67) menyebutkan bahwa “kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Suatu organisasi atau perusahaan hendaknya selalu meningkatkan kualitas kinerja dari pada karyawannya ataupun anggotanya dan membenahkan dalam setiap pengelolaan manajemen yang lebih baik lagi, agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut tercapai dengan sempurna dan memiliki nilai tambah maka diperlukan SDM yang berpotensi dan berkualitas tinggi sesuai dengan kondisi dan lingkungan yang selalu mengalami perubahan, adapun salah satunya adalah dengan menerapkan pemberian *reward* dan *punishment*.

Reward dan *Punishment* adalah kedua hal yang bertolak belakang namun saling berkaitan, dimana kedua hal ini dapat memicu semangat dari karyawan. Menurut Hasibuan (2009 : 17), “*Reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada karyawan lalu sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Jika *reward* adalah perangsang untuk meningkatkan kinerja, maka ada *punishment* sebagai penjamin untuk meminimalisasi kesalahan serta penurunan kinerja.

Menurut Purwanto (2006:186) “*Punishment* (Hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya). Dapat dikatakan bahwa *punishment* juga dapat memicu semangat kerja karyawan dan membuat setiap karyawan tidak menganggap bahwa pekerjaan mereka itu mudah dan tidak penting, dengan itu mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan adanya sikap rasa tanggung jawab tersebut maka diharapkan tidak ada *punishment* yang terjadi.

Di PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang, dalam pemberian *Reward* diberikan dengan cara apabila karyawan tersebut mampu bekerja dengan seoptimal mungkin yang mampu menaikkan produktivitas perusahaan maka *reward* akan diberikan kepada karyawan tersebut. *Reward* yang diterapkan oleh PTBA tersebut antara lain melalui pemberian kompensasi, penambahan bonus, penghargaan interpersonal, serta promosi jabatan kepada karyawan yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh PTBA. *Punishment* yang diterapkan oleh PTBA sendiri dimana mereka menggunakan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang sesuai dengan per UU Ketenagakerjaan yang berlaku berupa surat peringatan, yaitu terdiri dari SP-I, SP-II, dan SP-III dan disertakan dengan Tindak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penerapan *reward* dan *punishment* di PTBA menjadi hal yang penting dan perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standar kinerja PTBA, serta untuk bergerak aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Dengan tujuan untuk mengetahui 1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang ? 2. Apakah *Punishment* pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang ? 3. Apakah ada pengaruh *Reward* Dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang ?

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Mangkunegara (2013:67) menyebutkan bahwa “kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Kadarisman (2012 :122)“ *reward* adalah semua bentuk return balik *finansial* maupun *non- finansial* yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan perusahaan.

Menurut Purwanto (2006:187) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.

Hubungan Antar Variabel

***Reward* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dengan adanya metode *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan invacevich dalam Rossy (2018:25). Kedua teori ini adalah suatu bentuk teori penguat yang positif yang mana bersumber dari *behavioristik*, yang mana telah dikemukakan oleh Budiningsih (2005:20) bahwa teori *behavioristik* belajar

adalah dimana perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara sikap dan respon.

Reward dan *Punishment* adalah kedua bentuk yang sama-sama dibutuhkan untuk mendorong atau merangsang karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Meskipun fungsi keduanya bertolak belakang atau berbeda namun tujuannya sangat sama, yang mana fungsinya sama-sama membuat seseorang untuk selalu menjadi lebih baik, agar lebih berkualitas dan selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

1. Musadieg, Arik (2014), Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang). Berdasarkan hasil analisis penelitian secara persial *reward*, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan *Punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Rumiris Siahian (2013), Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh dari nilai F sebesar 102,370 dengan tingkat signifikan 0,000. yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih dipertimbangkan kebenarannya, maka perlu di uji lagi kebenarannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *reward* terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari *punishment* terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh *Reward* dan *Pubishment* terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang yang beralamat di Jl. Stasiun Kereta Api, Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30142. Adapun objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan sebagai karyawan tetap PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Populasi Dan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 responden yang merupakan karyawan/i tetap PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang di kaji yaitu : *Reward* sebagai variabel *independent*1(X1) , *Punishment* sebagai variabel *independent*2(X2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* (Y).

Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini merupakan data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan personil masing masing departemen dalam PT. Bukit Asam, Tbk Palembang untuk mendapatkan informasi mengenai masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti pada jurnal-jurnal ilmiah, referensi penelitian terdahulu, buku-buku dan data karyawan dalam perusahaan yang bersifat tidak rahasia.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara peninjauan secara langsung pada kantor PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang sebagai objek penelitian, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Peneliti mengamati mengenai *employee engagement*, karakteristik pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan kinerja karyawan dan semua kegiatan operasional perusahaan.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan untuk mempelajari data-data yang sedang diteliti dengan cara mencari informasi dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam bentuk angket/selembar kertas.

3. Wawancara

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan mengenai permasalahan yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Analisis ini digunakan untuk memperkuat analisa deskriptif dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic For Social science*) for windows Vers 24. Untuk memperoleh analisa verifikasi (statistik)(Gozhali, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,198	0,983		1	(Constant)
	Reward	-0,392	0,262	-0,158		Reward
	Punishment	0,538	0,176	0,324		Punishment

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan regresi data diatas, maka di dapatkan hasil sebagai berikut :

1. Nilai constant (a) $Y = 2,198 + (-0,392) b_1X_1 + 0,538 b_2X_2$. Nilai constant (a) sebesar 4,479 nilai tetap variabel kinerja karyawan, jika variabel *Reward* dan *Punishment* bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan akan berada pada angka 2,198.”
2. “Koefisien regresi variabel *Reward* (b_1X_1) -0,392. Apabila *Reward*(X_1) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar -0,392.
3. Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (b_2X_2) sebesar 0,538. Apabila variabel *Punishment* (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan atau 1% maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,538.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 : Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.317 ^a	0,101	0,080	1,115	1,276

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 24

1. Predictors: (Constant), Punishment , Reward
2. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.13, hasil dari pengolahan data tersebut diketahui bahwa R Square (r^2) bisa disebut koefisien determinasi, artinya bahwa pengaruh dari variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan adalah 0,101 atau 10,1% variabel terikat (Y) bisa dijelaskan oleh dua variabel bebas (X_1 dan X_2) diatas. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain ($100\% - 10,1\% = 89,9\%$). R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan ketiga variabel tersebut.

Uji T

Tabel 4.14 : Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,198	0,983		2,237	0,028
	Rewards	-0,392	0,262	-0,158	-1,493	0,139
	Punishment	0,538	0,176	0,324	3,055	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan data hasil uji t pada tabel 4.14, diperoleh bahwa :

1. Variabel *Reward* memiliki T hitung sebesar -1,493 dengan tingkat signifikan $0,139 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.
2. Variabel *Punishment* memiliki T hitung sebesar 0,242 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Uji F

Tabel 4.15 : Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,128	2	6,064	4,876	.010 ^b
	Residual	108,194	87	1,244		
	Total	120,322	89			

Sumber : diolah menggunakan SPSS 24

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 4,876 dengan tingkat signifikansi 0,010, karena tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja karyawan. Hasil tersebut menyatakan bahwa *Reward*, *Punishment* berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Pembahasan

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hal ini telah dibuktikan dengan

hasil perhitungan regresi variabel *reward* karena memiliki T hitung sebesar -1,493 dengan tingkat signifikan $0,139 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak karena tingkat signifikan variabel *reward* melebihi 0,05. Pada hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa ketika peneliti melakukan wawancara dan observasi. Berdasarkan teori Menurut Kadarisman (2012 :122) “*reward* adalah semua bentuk return balik *finansial* maupun *non-finansial* yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan perusahaan. Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anwar, dan teuku Duniya (2016), dengan judul “Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunggal Perkasa Plantation 3 Kecamatan Sampoinet Kabupaten Aceh Jaya” pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa *reward* tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hal ini didasarkan dengan hasil perhitungan regresi variabel karakteristik pekerjaan karena memiliki T hitung sebesar 3,055 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikan nya kurang dari 0,05. Artinya, ketetapan *punishment* yang semakin adil, yaitu dengan memberikan hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pembahasan ini dikaitkan dengan teori Purwanto (2006:187) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Toni herlambang, Bayu wijayantini (2012), yang berjudul “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Jember”. Secara parsial pada uji T menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, dapat dilihat pada tabel 4.15 bahwa nilai F sebesar 4,876 dengan tingkat signifikan 0,010. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , diketahui dari item uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 4,876 sedangkan F_{tabel} 3,10 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) artinya *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil tabulasi kuesioner variabel *reward* pada point 4 yang mana pernyataannya “Perusahaan mengikutsertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan”, pernyataan tersebut memiliki nilai terendah 4,02. Artinya masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan, maka dari itu disarankan ada baiknya perusahaan

lebih mengutamakan kesejahteraan karyawan, dan ada baiknya perusahaan agar perusahaan lebih teliti dalam mendata para karyawannya.

2. Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel *punishment*(X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil tabulasi kuesioner variabel *punishment* pada pernyataan point 6 “Saya selalu memperbaiki kualitas kerja saya setelah mendapat teguran”. Pada pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata rendah 4,03. Artinya ada beberapa karyawan yang masih ada karyawan yang belum terlalu memahami dalam pekerjaannya sehingga kualitasnya tidak terlalu bagus, dan membuat karyawan tersebut sering terkena sanksi atau pelanggaran. Maka dari itu ada baiknya perusahaan untuk selalu memberikan pelatihan dan pengembangan karir untuk karyawan, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan mengembangkan karir dari karyawan tersebut, tanpa harus diberi sanksi sebelumnya.
3. Hasil analisis data secara simultan menunjukkan bahwa variabel *reward*(X1) dan *punishment*(X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan *reward* dengan melakukan pemberian penghargaan, wewenang, juga kesempatan untuk berkembang, serta meningkatkan kemampuan berupa pelatihan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam hal melakukan pekerjaan.

6.REFERENSI

- [1] Abchrudin, Muslikhal. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan SturUpEntra Indonesia*. (<http://journal.uin-alauddin.ac.id>)
- [2] Ade, Vici Purnama. 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Doap 8 Surabaya*. (<http://digilib.uin-suka.ac.id>)
- [3] Anwar, Teuku Duniaji. 2016. *Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Tunggul Perkasa Plantation 3 Kecamatan Sampoinet Kabupaten Aceh Jaya*. (<http://respository.unpas.ac.id>)
- [4] Febrianti, S. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).(<http://Admistrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>)
- [5] Handoko. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPPE
- [6] Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [7] Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [8] Hasibuan. 2006. *Organisasi dan Motivasi- Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [9] Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- [10] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

- [11] Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002). (<http://ejournal.unsrat.ac.id>)
- [12] Koencoro, G. D. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (PERSERO) MADIUN). Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2). (<http://www.neliti.com>)
- [13] Kusuma, M., & Luturlean, B. S. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. SOSIOHUMANITAS*, 20(2), 54-63.(<http://telkomuniversity.ac.id>)
- [14] Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [15] Mangkuprawira. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- [16] Mashun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sector Public*. Yogyakarta :BPPE
- [17] Mayangsari, R. 2017. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Komitmen Kerja Pada Bank BRI Syariah KC Jember* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER. (repository.unmuhjember.ac.id)
- [18] Musadieg, Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk, Are Mikro Jombang)*. (<http://www.neliti.com>)
- [19] Purwanto. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [20] Purwanto. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [21] Rumairis, S. 2013. *Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*.
- [22] Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada
- [23] Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- [24] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- [25] Syamsudin, dan Damayanti. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [26] Toni, Bayu Wijyantini. 2012. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

