

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR RAYA MOTOR PALOPO

Mayasari¹⁾, Haedar²⁾, Samsul Bachri³⁾

Universitas Muhammadiyah Palopo

Intisari : Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Palopo. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner penelitian kepada 34 orang responden yang merupakan karyawan di PT. Makassar Raya Motor Palopo. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel *reward* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,259 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,032 dan signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Palopo. Untuk variabel *punishment* diperoleh nilai t hitung sebesar 3,727 lebih besar t tabel yaitu sebesar 2,032 dan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Palopo. Sedangkan secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 10,412 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 3,30 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Palopo.

Kata Kunci: *reward*, *punishment* dan kinerja

Abstrak : *This study aims to determine the effect of reward and punishment partially or simultaneously on the performance of employees at PT. Makassar Raya Motor Palopo. Data were obtained by distributing research questionnaires to 34 respondents who were employees at PT. Makassar Raya Motor Palopo. The collected data was then analyzed using the multiple linear regression analysis method using the SPSS program. The results of the study show that for the reward variable, the t-count value is 2.259, which is greater than the t-table value of 2.032 and a significance of 0.017 is smaller than 0.05 which indicates that the reward partially affects the performance of employees at PT. Makassar Raya Motor Palopo. For the punishment variable, the t-count value of 3.727 is greater than the t-table which is 2.032 and a significance of 0.001 is smaller than 0.05 which indicates that punishment partially affects the performance of employees at PT. Makassar Raya Motor Palopo. Meanwhile, simultaneously obtained the calculated F value of 10.412 which is greater than the F table value of 3.30 and a significance of 0.000 is smaller than 0.05 which indicates that reward and punishment simultaneously affect the performance of employees at PT. Makassar Raya Motor Palopo.*

Keywords: *reward*, *punishment* and performance

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai citra diri yang baik dan motivasi diri yang penuh sehingga mampu membuat perusahaan tempat mereka bekerja berkembang. Banyak perusahaan yang mengidam-idamkan karyawan yang ideal sehingga memanggil konsultan trainer sumber daya manusia dari luar.

Reward dan *Punishment* ini adalah konsep yang dilakukan oleh tim *human resorce* dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan tetap melakukan yang terbaik dalam perusahaan tempatnya bekerja. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu

dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* dan *Punishment*.

Suatu organisasi atau perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawan atau anggotanya serta melakukan perbaikan terhadap pengelolaan manajemen perusahaan agar menjadi lebih baik. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang potensial dan memiliki kualitas yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menghadapi kondisi dan lingkungan yang terus berubah. Salah satu upaya memperoleh sumber daya yang potensial dan berkualitas tinggi adalah dengan menerapkan pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* yang baik diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil pemikiran dan tenaga karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, terlihat dan dapat dihitung. Akan tetapi dalam berbagai hal, kinerja merupakan hasil pemikiran dan usaha yang berupa ide untuk memecahkan suatu persoalan, invasi baru suatu produk barang ataupun jasa dan dapat juga berupa penemuan suatu proses kerja yang lebih efisien yang kesemuanya itu tidak dapat dihitung. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan.

Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan kinerja perusahaan yang buruk. Dukungan perusahaan terhadap peningkatan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan pemberian penghargaan.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan konteks di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo?
- b. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo?
- c. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo?

TINJAUAN PUSTAKA

1. REWARD

Reward Menurut Sastrohadiwiryo (2009) adalah suatu bentuk penghargaan atau balas jasa bagi seseorang atau sekelompok orang yang berkinerja baik, mencapai manfaat atau prestasi tertentu,

memberikan kontribusi atau dapat menyelesaikan tugas atau tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hadiah, penghargaan atau imbalan.

Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12; dalam Suak dkk., 2017).

Pengertian *reward* menurut Handoko (2009:46) merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pengertian lainnya menurut Nawawi (2009:63), "*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek

kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”.

2. PUNISHMENT

Punishment adalah kebalikan dari *reward*, yaitu sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan. Tentunya, pekerjaan yang dimaksud harus sesuai dengan perjanjian kerja sesuai kesepakatan di awal. Ini merupakan hal wajar bila suatu perusahaan memberikan *Punishment* atau hukuman kepada karyawannya sehingga mereka bisa lebih disiplin dalam bekerja dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Punishment didefinisikan sebagai konsekuensi yang tidak menyenangkan dari respons perilaku tertentu dengan tujuan untuk melemahkan perilaku itu dan mengurangi frekuensi perilaku yang serupa di masa yang akan datang. Pada sebuah perusahaan, aturan yang memberikan hukuman kepada karyawan karena melanggar aturan dan tata tertib diperbolehkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (dalam Koencoro, 2012:3) “*Punishment* adalah ancaman hukuman dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pelanggar, memelihara peraturan yang ada, dan mendidik pelanggar”.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (dalam Koencoro, 2012:3) “*Punishment* didefinisikan sebagai pemberian hukuman yang sifatnya tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai konsekuensi dari beberapa pelanggaran yang telah dilakukan”. Dalam kondisi tertentu, penggunaan hukuman mungkin akan lebih efektif dalam memodifikasi perilaku karyawan yang melanggar karena hukuman dimaksudkan untuk memberikan efek jera bagi para karyawan yang melanggar.

Menurut Sardiman (2011:9), *punishment* adalah suatu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang dapat menjadi sebagai motivator jika diberikan dengan tepat dan adil berdasarkan dengan prinsip dalam pemberian hukuman atau *punishment*.

3. KINERJA

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan atau kesusilaan (Rivai, 2004). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual yang berarti prestasi kerja yang sebenarnya atau prestasi yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Keberhasilan dan kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, oleh karena itu perusahaan menuntut karyawannya untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan perlu lebih profesional untuk menciptakan prestasi kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sofyan (2013:3) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan, kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana caranya. Proses yang dilakukan, terutama mengenai bagaimana proses kerja dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan, dapat dituangkan dalam suatu konsep manajemen kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

HIPOTESIS

Berdasarkan penjelasan di atas maka, maka dapat dirumuskan formulasi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.

2. Diduga bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.

3. Diduga bahwa *reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah rencana pemilihan sumber dan jenis informasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Desain adalah kerangka kerja yang bertujuan untuk merinci hubungan antara variabel penelitian.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lengkap dan jelas tentang suatu situasi dengan situasi sosial yang lain atau dari suatu titik waktu tertentu ke waktu yang lain, atau dapat menemukan pola-pola hubungan antara aspek-aspek tertentu dari aspek-aspek lain dan dapat ditemukan hipotesis dan teori.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta atau angka dan segala sesuatu yang dapat dihitung, penelitian

kuantitatif ini merupakan suatu metode pengujian teori-teori tertentu dengan melihat hubungan antar variabel. Penelitian ini juga termasuk dalam statistik deskriptif, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul dalam suatu informasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejak berdirinya PT. Hadji Kalla bergerak dalam perdagangan kebutuhan sehari-hari, hasil pertanian, bahan bangunan dan tekstil dari kota Watampone ke kota Makassar. Kegiatannya kemudian meluas ke jasa logistik, dan pada tanggal 8 Oktober 1952 edisi 31 diterbitkan akta notaris oleh Meester Jan Philippus De Korde, yang bertindak atas nama Bruno Ernst Dirstz, berdasarkan Menteri Bisluit Djustisi, perusahaan PT. Haji Kalla resmi berdiri di Makassar pada tanggal 8 Oktober 1950 terbitan JP.21/29/16. Setelah itu, akta pendirian dikoreksi sendiri oleh notaris ini dengan akta No. 36 tanggal 1953. Dengan pengesahan pemerintah, Menteri Kehakiman Republik Indonesia mengeluarkan surat nomor Y.A.5/28/ pada tanggal 27 Maret 1953, dengan kedua alat PT tersebut. Haji Kalla memulai aktivitasnya.

Kemudian, pada tahun 1960-an, perusahaan berkembang menjadi bisnis umum yang terdiri dari penjualan ban dan tabung untuk mobil, sepeda, dan

alat tenun. Pada tahun 1964, perusahaan terus beroperasi dan mulai memasarkan kendaraan dengan mesin dengan merek Toyota Astra. Perusahaan ini juga berkembang pesat dan mengimpor mobil Toyota dan memiliki pangsa penjualan mobil Toyota tertinggi dibandingkan daerah lain di Indonesia dan juga mengelola penjualan kendaraan bermotor merek Daihatsu pada tahun 1968.

Pada tahun 1973 PT. Makassar Raya Motor resmi menjadi dealer resmi dan mengutamakan penjualan kendaraan bermotor bermerek Daihatsu, sedangkan wilayah pemasaran perusahaan adalah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

Pada tanggal 18 Agustus 1975, tujuan perseroan (Pasal 12), susunan pemegang saham (Pasal 20), Anggaran Dasar perseroan diubah, kegiatan perseroan diperluas dan modal diubah. Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan, tata kelola perusahaan dan susunan organisasi perusahaan pada bulan September 1982.

Perusahaan ini merupakan perpanjangan sayap perusahaan melalui anak perusahaan. Dari seluruh anak perusahaan yang tergabung dalam Grup Kalla Group dan terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh kliennya secara lebih profesional, fokus dan

terintegrasi. Sejak Januari pada tahun 2010, Grup Kalla mengalihkan seluruh operasional pusat ke Wisma Kalla dan Dr. H. M. Yusuf Kalla menjabat sebagai *Chief Executive Officer* sejak tahun 1990 dan membawahi seluruh unit bisnis yang berada di bawah naungan Kalla Group.

Salah satu anak perusahaan dari Kalla Group yaitu PT. Makassar Raya Motor, didirikan dengan akta No. 09 tanggal 28 April 1986 dari Notaris Hasan Zaini, SH. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha umum yang berlokasi di Jalan Dr. Ratulangi Wisma Kalla Makassar.

Kemudian PT. Makassar Raya Motor memiliki hak untuk mengurus dan mendirikan kegiatannya sebagai perusahaan perdagangan umum, berdasarkan berlakunya akta pendirian perusahaan yaitu dalam penjualan kendaraan, suku cadang dan perawatan mobil merek Daihatsu, yang merupakan bagian dari PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu.

Selama pendirian perusahaan ini, sudah banyak membantu dan mendistribusikan mobil ke cabang PT. Makassar Raya Motor yang meliputi wilayah Palopo, Bone, Pare Pare, Bulukumba, Kendari, Kolaka, BauBau, Palu dan Poso.

Tanggung jawab perusahaan ini menjadi semakin berat, dikarenakan perusahaan harus menyesuaikan harga yang dikeluarkan oleh kantor pusat dengan

harga jual ke konsumen. Namun dengan adanya kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan, maka bisnis ini dapat berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat dari pencapaian perusahaan dalam hal pemasaran tidak hanya mencakup wilayah Kota Makassar tetapi juga di luar Kota Makassar. Sedangkan PT. Cabang Makassar Raya Motor Palopo telah dibuka di Palopo sejak tahun 1992.

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,290	5,100		-,057	,955
Reward X1	,490	,194	,351	2,529	,017
Punishment X2	,511	,137	,518	3,727	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Kariawan Y

- Hipotesis pertama (H1), diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,529 > 2,032$ Ho ditolak maka secara parsial variabel independen *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopodengan demikian hipotesis diterima.

2. Hipotesis kedua (H2), diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,727 > 2,032$ maka secara parsial variabel independen *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo dengan demikian hipotesis diterima.

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	64,872	2	32,436	10,412	,000 ^b
Residual	96,569	31	3,115		
Total	161,441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Kariawan Y

b. Predictors: (Constant), *Punishment* X2, Rewad X1

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $10,412 > 3,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa (H3) *reward* dan *Punishment* secara simultan mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.

PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan:

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, di dalam perusahaan tersebut dengan adanya *reward* dalam bekerja, dapat meningkat dengan baik. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “*reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Agung Dwi Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa *Reward* Dan *Punishment* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya. sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Sumarjati, Sri Siswani, 2021 Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management. yang menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya *Punishment* yang dilakukan karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa “*Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Sigit Purnomo (2021) yang menyatakan bahwa *Reward* Dan *Punishment* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor. Begitupun juga penelitian Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati, (2022) menyatakan bahwa *Reward* Dan *Punishment* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo” yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

2. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan

a. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo kiranya lebih meningkatkan lagi *reward* agar kinerja karyawan meningkat lagi.

b. Dalam kaitannya dengan *Punishment*, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Dalam kaitannya *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa *Reward* dan

Punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel independen selain *reward* and *punishment* yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan untuk menyempurnakan penelitian ini karena masih terdapat variabel independen selain pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta .
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-1
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Mitra wacana Media.
- Faldian, Rahmanda Putra, dkk. 2011. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang*: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas.
- Gibson, J.L., Dkk. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- ,2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- ,2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Handoko T. H. (2009). *Pengantar manajemen* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta* ,Penerbit: Bumi Aksara.
- Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchlisin Riadi April 21, 2020. *Reward atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis dan Syarat)*.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Punishment untuk Bisnis yang Kompetitif*, (cetakan keempat). Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Bambang, 2006. *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia I*. Penerbit LepKhair. Ternate.

- Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2006. *Manajemen Public relations dan Media Komunikasi, Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1* , 18-23.
- Sondang P. Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. 2017. Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung