

**REWARD, PUNISHMENT DAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
PT BANGUN BETON INDONESIA CILEGON**Nafiudin¹, Muhammad Raka Hermawan²^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang RayaEmail : nafiuddin08@gmail.com, m.raka.hermawan@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemasaran PT. Membangun Beton Cilegon Indonesia. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner untuk 30 karyawan sebagai responden yang bekerja di Departemen Pemasaran PT. Membangun Beton Cilegon Indonesia, sampel menggunakan sampel jenuh. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan 2 metode, yaitu angket dan studi literatur. Tes yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, dengan analisis yang digunakan adalah regresi berganda. $Y' = -2,171 + 0,13 X1 + 0,93 X2 + e$. Hasil analisis mendapatkan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t diketahui bahwa nilai Hadiah adalah 11,949, ini menunjukkan variabel Hadiah memiliki efek positif pada variabel kinerja. Nilai thitung Hukuman adalah 14.514 yang menunjukkan bahwa variabel Hukuman berpengaruh positif terhadap kinerja. Uji F diketahui bahwa nilai Fcount adalah 102,392, yang menunjukkan bahwa variabel independen bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi diperoleh nilai 0,884 yang berarti bahwa besarnya hubungan variabel independen dengan variabel dependen adalah 88,4%, sisanya 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Prestasi, Hukuman dan Penghargaan

ABSTARCT

This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on employee performance in the Marketing Department of PT. Build Indonesian Cilegon Concrete. Data was collected through a questionnaire method for 30 employees as respondents who worked in the Marketing Department of PT. Build Cilegon Indonesia Concrete, the sample uses saturated samples. The research method uses quantitative methods, while the data sources used are primary and secondary data. The data collection technique uses 2 methods, namely questionnaire and literature study. The test used is a test of validity, reliability, and classical assumptions, with the analysis used is multiple regression. $Y' = -2,171 + 0,13 X1 + 0,93 X2 + e$. The results of the analysis of getting the independent variables have a significant effect on the dependent variable. The t test is known that the Reward value is 11.949, this shows the Reward variable has a positive effect on the performance variable. The Punishment tcount value was 14,514 which showed that the Punishment variable had a positive effect on performance. F test is known that the Fcount value is 102.392, which indicates that the independent variables together affect the dependent variable. Determination coefficient analysis obtained a value of 0.884 which means that the magnitude of the relationship of the independent variable to the dependent variable is 88.4%, the remaining 11.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Performance, Punishment, Reward

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi dalam perusahaan. Karyawan sebagai sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu dari sekian banyak komponen penting dalam perusahaan yang memiliki peran dalam menjalankan kegiatan usahanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidaklah ada artinya jika tidak ada karyawan yang menjalankan aktivitas operasionalnya.

Karyawan dan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya saling membutuhkan satu sama lain. Pada satu sisi, karyawan sebagai pelaksana pekerjaan akan senantiasa dituntut untuk dapat memberikan kontribusi dengan baik sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya, sementara pada sisi lain, perusahaan tentunya diharapkan dapat memberikan perhatian dan penghargaan yang seimbang dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan harapannya. Sebab, pada dasarnya seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, ketergantungan antara dua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana kerja yang hendak dilaksanakan akan berjalan dengan baik.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotifasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotifasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Dalam praktek di lapangan yang terjadi, tidak sedikit perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan karyawan lebih banyak menerapkan *punishment* daripada *reward*. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan lebih dominan menuntut hak-hak daripada kewajiban. Sebaliknya, karyawan yang bekerja dituntut lebih dominan untuk melaksanakan kewajibannya daripada memenuhi hak-hak karyawan, alhasil kinerja karyawan berpotensi menjadi rendah, karena mereka bekerja dibawah tekanan, bukan berdasarkan pada

kesadaran dan motivasi yang kuat untuk bekerja.

Salah satu contoh, PT Bangun Beton Indonesia Cabang Cilegon dengan kegiatan usaha memproduksi dan memasarkan produk beton kepada konsumen atau pelanggan menuntut karyawannya untuk bekerja secara optimal untuk mencapai target penjualannya, namun berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan realisasi pencapaian target yang masih jauh dari angka target yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan terhadap 30 orang yang menjadi satu team dalam divisi marketing, diperoleh hasil kinerjanya sebagai berikut :

Tabel 1
Pencapaian Target Penjualan
PT Bangun Beton Indonesia Caba

No	Tahun	Volume Penjualan (M3)		Pencapaian (%)
		Target	Realisasi	
1	2015	165.000	112.818	68,37
2	2016	130.000	106.145	81,65
3	2017	120.000	71.126	59,27

Sumber : PT BBI
Cilegon

Faktor yang menjadi penyebab tercapainya realisasi penjualan yang masih jauh dari target yang telah ditetapkan, tidak menutup kemungkinan manajemen perusahaan lebih menonjolkan *punishment* daripada *reward* sehingga karyawan dalam bekerja kurang bersemangat, tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Contoh yang nampak berdasarkan pengamatan peneliti selama melakukan penelitian, terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai jam kerja perusahaan. Hal ini menunjukkan rendahnya disiplin karyawan. Permasalahan kinerja lainnya, nampak adanya karyawan yang keluar kantor diwaktu jam kerja untuk kepentingan pribadi yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain daripada itu, adanya karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kemudian, ketika seorang karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mengandalkan tugas yang dibebankan kepada karyawan lain.

Ini semua menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, sehingga pada akhirnya pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Sehubungan dengan pentingnya pemberian *reward* dan *punishment* terhadap karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang seberapa jauh penerapan *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dengan mengambil judul : **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen Marketing PT Bangun Beton Indonesia Cilegon).**

Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas, *reward* dan *punishment* adalah suatu kondisi yang bertolak belakang, namun memiliki dorongan yang kuat terhadap karyawan untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu, masalah di atas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Perusahaan yang kurang memperhatikan *reward* terhadap karyawannya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan karena tidak memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pemberian *reward* yang tidak sesuai dengan prestasinya dapat menyebabkan karyawan yang bersangkutan tidak memiliki semangat untuk bekerja secara optimal.
3. Perusahaan yang lebih menekankan pada *punishment* daripada *reward* berdampak pada penurunan kinerja karyawan, karena mereka bekerja di bawah tekanan.
4. Pencapaian target kerja belum tercapai sebagaimana target yang sudah ditetapkan oleh pihak manajemen.
5. Masih terdapat karyawan yang masih keluar pada saat jam kerja, yang mencerminkan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga kontribusi kinerjanya kurang maksimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *reward*

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echolas dan Shadily, 2005: 485). Dalam kamus lengkap psikologi, *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan (Chaplin, 2004:436).

Para ahli memberikan pengertian tentang *reward* itu sendiri cukup beragam. *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu pekerjaan. Sesuatu tersebut wajar sebagai bentuk apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian yang memberi kereja (Wijarnako, 2005: 30). *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai (Nugroho, 2006:5). Penghargaan adalah ganjaran yang iberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514). Penghargaan adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005:89).

Pengertian *Punishment*

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman atau sanksi (Echols dan Shadily, 2005: 456). Sedangkan menurut Purwanto (2006: 186), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Menurut Mangkunegara (2013:130). ”*punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar”. Sedangkan, menurut Ivancevich, *et.al.* dalam

Gania (2006:226) “*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyalakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.

Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Secara ideal, setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik agar organisasi berfungsi secara efektif dan efisien sesuai dengan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013:105) bahwa, “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson 2002:78) menyebutkan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli yang disampaikan di atas, Mangkunegara (2013 : 206) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hipotesis

1. Diduga *reward* (X_1) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan di Departemen Marketing PT Bangun Beton Indonesia Cilegon.
2. Diduga *punishment* (X_2) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan di Departemen Marketing PT Bangun Beton Indonesia Cilegon.
3. Diduga *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan di Departemen Marketing PT Bangun Beton Indonesia Cilegon.

3. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:3), “penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok”. Sehubungan dengan hal tersebut, maka sampel penelitiannya adalah 30 karyawan.

Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil jawaban angket responden, sebelum dilakukan uji hipotesis lebih lanjut, perlu dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas agar dapat diketahui bahwa data penelitian tersebut dapat dinyatakan valid/reliabel atau tidak, dan berdasarkan hasil uji validitas dan Realibilitas bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui data memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk uji normalis dilakukan melalui bantuan program SPSS dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dari hasil tes normalitas dengan asumsi nilai signifikansi dari nilai K-S di atas 0,05 ($\alpha > 5\%$), maka data dapat dinyatakan memiliki distribusi yang normal. Hasil uji

normalis terhadap data penelitian sebagaimana

**Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Keterangan	Variabel		
	Reward	Punishment	Kinerja
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.058	0.064	0.237
Alfha	0.05	0.05	0.05
Keputusan	Normal	Normal	Normal

nampak dalam tabel berikut di bawah ini :

Dari hasil uji normalis di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk rewards 0.058, punishment 0.064, dan kinerja 0.237 yang apabila dibandingkan masing-masing memiliki nilai $> 0,05$, maka kesimpulannya bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y' = -2,276 + 0,13 X_1 + 0,93 X_2 + e$$

Interprestasi yang dapat disampaikan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai $a = -2,276$ artinya jika tidak ada *reward* dan *punishment*, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar $-2,276$.
2. Nilai $b_1 = 0,132$ artinya jika pemberian reward meningkat dan variabel bebas lain tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar $0,132$.
3. Nilai $b_2 = 0,932$ artinya, jika *punishment* diterapkan maka akan terdapat perbaikan kinerja sebesar $0,932$. Jika variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Dengan demikian, maka *reward* dan *punishment* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Tabel 3. T hitung Variabel Reward Terhadap Kinerja

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Sig	Taraf Sig

Uji T

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (*reward* dan *punishment*) secara parsial terhadap kinerja. Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (0,05)$, maka hipotesis diterima.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (0,05)$, maka hipotesis ditolak.

Nilai t hitung diperoleh melalui olah data SPSS, sedangkan t tabel dihitung secara manual dengan menggunakan rumus df (*discount factor*) = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel yang diteliti, sedangkan k adalah jumlah variabel dengan bantuan daftar t tabel. Adapun perhitungan t tabel adalah sebagai berikut :

$$df (\text{discount faktor}) = n - k, df = 30 - 2 = 28.$$

Dengan menggunakan taraf signifikansi $0,05$, maka diperoleh t tabel sebesar 1.70113 (nilai t tabel terlampir), dan nilai t tabel ini sama nilainya dengan t tabel untuk variabel *punishment*, karena cara menghitungnya sama-sama menggunakan 2 variabel. Hasil perhitungan melalui olah data SPSS didapat nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagaimana nampak dalam tabel di bawah ini :

Reward	11.949	1.70113	0.000	0.05
Punishment	14.514	1.70113	0.000	0.05

Sumber Data: Ouput SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disampaikan bahwa t hitung reward $11.949 > t$ tabel 1.70113 , maka hipotesis diterima. Artinya, bahwa variabel reward mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai t hitung punishment $14.514 > t$ tabel 1.70113 , maka hipotesis diterima. Artinya, bahwa variabel punishment mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hipotesis ketiga yang diajukan, menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan perolehan nilai F hitung $102,392 > F$ tabel $3,35$.

Koefesien Determinasi

Hasil uji determinasi untuk variabel *punishment* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan nampak dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4. Uji Determinasi Reward Terhadap Kinerja

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error Of The Estimate
1	0.940	0.883	0.878	0.81228

Sumber Data: Ouput SPSS

Dari tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.883 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* mampu memberikan sumbangan pengaruhnya sebesar $88,3\%$ terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disampaikan, bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan

responden atas permasalahan pemberian *reward* di Perusahaan PT Bangun Beton Indonesia Cilegon bahwa karyawan lebih menyukai pemberian reward dalam bentuk uang, dan berdasarkan tabel frekuensi yakni sebanyak 40% responden menjawab tidak setuju terhadap diberikannya kesempatan untuk meningkatkan karirnya dengan demikian bahwa masih terdapat 40% karyawan tidak mendapatkan kesempatan mendapatkan promosi jabatan di perusahaan tersebut. Salah dua dari indikator pemberian reward ini lah yang menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dalam hipotesis pertama memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahat (2016), Sandy (2017), dan Galih (2014) bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Demikian pula dengan hipotesis yang kedua, bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden menyatakan bahwa pemberian punishment sudah diberlakukan diperusahaan ini, namun ada 43% karyawan menjawab bahwa tidak ada teguran secara lisan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran. Dan berdasarkan hasil rekapitulasi responden bahwa pada pernyataan ke 10 terkait dengan bahwa masih terdapat karyawan yang diberikan sanksi tidak sesuai dengan jenis pelanggaran yang mereka lakukan.

Secara umum dari hasil penelitian yang dilakukan maupun yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, bahwa dalam temuannya terdapat relevansinya dengan teori yang disampaikan oleh Handoko (2000:55), dimana salah satu fungsi pemberian reward oleh perusahaan adalah memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi, sedangkan terkait dengan punishment terdapat relevansinya dengan teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2006:130), bahwa "*punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan kemampuan memberikan sumbangan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 88,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan pada jawaban responden terkait dengan pemberian *reward* yang memiliki nilai skor tertinggi pada pemberian insentif dan bonus perlu dipertahankan, karena pemberian *reward* dalam bentuk materi (uang) lebih disukai dan dapat lebih memiliki motivasi yang kuat kepada karyawan yang bersangkutan untuk giat bekerja dan memberikan kontribusinya kepada perusahaan dengan lebih baik.
 - b. Dari sisi *punishment*, tidak kalah pentingnya untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang tinggi, maka kiranya perusahaan dapat menerapkan *punishment* kepada karyawan secara adil yang semata-mata bertujuan untuk memperbaiki kinerjanya.
2. Bagi Masyarakat

Dengan adanya keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, maka disarankan untuk melakukan penelitian yang serupa dengan jumlah responden yang banyak agar diperoleh hasil yang lebih valid.

6. REFERENSI

- Chaplin, J.P. (2004), *Kamus Lengkap Psikologi*. Cetakan ke-9. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Echols, Jhon M dan Hasan Shadily. (2005). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta : Gramedia
- Galih Dwi Koencoro Mochammad AL Musadieg Heru Susilo. Tahun 2014” Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun}” Volume 5 No 2. *Jurnal Administrasi Bisnis* / <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. (2007). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis and Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10”. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Bambang. (2006). *Reward dan Punishment*. *Bulletin Cipta Karya*. Departemen Pekerjaan Umum. Edisi Nomor 6/IV/ juni 2006. Persada.
- Purwanto, M. Ngalim. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : STIE. YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta : LP3ES.
- Sahat Parulian Remus. Tahun 2016” Analisis Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

- Mina Jaya Persada Makmur Medan
“Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 2 No. 1
(Januari – Juni 2016).
- Syah Riza Octavy Sandy, Faozen. Tahun
2017.” Pengaruh Reward dan
Punishment serta Rotasi Pekerjaan
Terhadap Motivasi Kerja Untuk
Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel
Di Jember” Vol 1 No 2 (2017):
JURNAL KEPARIWISATAAN DAN
HOSPITALITAS.