

**Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan  
pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi**

**A.Rozi<sup>1</sup>, Evrina<sup>2</sup>, Euis Intan Novi Anggraini<sup>3</sup>**  
Universitas Adiwangsa Jambi<sup>1,2,3</sup>  
E-mail:arozi.130978@gmail.com<sup>\*1</sup>

**ABSTRACT**

*“The Effect of Rewards and Punishment on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi Airport”. Thesis of Human Resource Management (HR) Study Program, Faculty of Law and Business Economics, Adiwangsa University, Jambi. The role of management in managing human resources is very influential in organizational development and increasing efficiency as well as productivity performance within the organization. Human resources are also the main key in an organization. So humans can be viewed as a determining factor because humans resources all innovations will be realized in an effort to realize the company's goals. The purpose of this study was to determine whether rewards and punishments simultaneously or partially have a significant effect on the performance of employees of PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Airport Jambi. The population in this study is the number of 132 employees of PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Airport Jambi. The sampling technique in this research is probability sampling using the Slovin formula with the results obtained are 57 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis using the F test, t test and dominant test with a significant level of 5%. The results of the research and the hypothesis show that reward and punishment simultaneously have a significant effect with the results of multiple linear regression in the F test obtained by Fcount of 116.402 which is greater than Ftable of 3.172 while partially through t-test obtained T-count for each variable, namely reward (X1) of 7.674, and Punishment (X2) of 5.704 is greater than the value of Ttable 1.674, then the independent variables, namely the reward and punishment variables have an effect on the dependent variable of Employee Performance, while the reward variable has a dominant effect on the Employee Performance of PT. Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Airport Jambi.*

**Keywords:** *Reward, Punishment, Kinerja karyawan*

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi ada hal yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), kemajuan dan tujuan organisasi perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas, Manusia adalah modal utama yang terkandung dalam setiap

organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan terletak pada tangan manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Peran manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan efisiensi juga produktifitas kinerja dalam

organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci utama di dalam suatu organisasi. Jadi manusia dapat di pandang sebagai faktor penentu karena sumber daya manusia segala inovasi akan terealisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan sebagaimana mestinya. Dalam pemberian perhatian perusahaan tidak harus memberi sesuatu berupa uang atau barang melainkan keadilan yang layak, diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah. Selain itu sumber daya manusia perlu adanya penghargaan kerja karyawan agar kepuasan kerja tercapai, oleh sebab itu disini perusahaan perlu memberikan penghargaan kerja sebagai balas jasa untuk karyawan berprestasi dan tercapainya manfaat sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal salah satunya adalah memberi *reward* atau penghargaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang baik harus diberi penghargaan (*reward*) maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus juga diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar.

*Reward* dan *punishment* hal yang penting untuk memotivasi

kinerja karyawan, karena dengan adanya *reward* dan *punishment* karyawan akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Mengapa perlu diterapkannya kedua hal tersebut adalah untuk sarana meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Reward* diterapkan karena adanya anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas kinerja yang diberikannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. Sedangkan *punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah di capai, begitu juga sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit di capai dan juga hasil yang di terima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel *reward* dan *punishment* secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel *reward* dan *punishment* secara parsial (Individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis antara variabel *reward* dan *punishment* manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang mempunyai kemampuan lebih.
3. Menarik seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
4. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Reward

Menurut Nawawi (2005), "*reward*" adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Menurut Handoko (2013) Reward adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Moorhead & Griffin (2013) reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Selain sebagai bentuk balas jasa pemberian reward juga di perlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik.

### Fungsi dan Tujuan *Reward*

Menurut Handoko (2013) mengemukakan beberapa fungsi dan tujuan sebagai berikut;

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward*

Faktor-faktor yang mempengaruhi system pemberian penghargaan (*reward*) menurut Nawawi (1999); konsistensi internal, ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada, yaitu:

1. Kompetisi/persaingan eksternal, membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya, dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
2. Kontribusi karyawan, dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
3. Administrasi, merupakan aspek yang menjadi factor dalam pemberian penghargaan, data yang berisis aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

### Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2013) pengukuran *reward* dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut;

1. Gaji dan Bonus  
Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham.
2. Kesejahteraan  
Kesejahteraan mampu diukur melalui ukuran nilai. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja, seperti tunjangan, fasilitas kerja.
3. Pengembangan karir  
Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk seperti penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan, penugasan untuk magang atau studi banding.
4. Penghargaan psikologis dan social  
Penghargaan psikologis dan social lebih sulit diukur melalui nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan social tersebut, seperti promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggungjawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik.

### **Pengertian *Punishment***

*Punishment* dapat diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya pemberian *punishment* bertujuan agar karyawan yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak ingin mengulangnya lagi.

Ada beberapa jenis dan tingkatan *punishment* yang berlaku dalam suatu organisasi antara lain;

1. Hukuman ringan, dengan cara; teguran lisan kepada karyawan bersangkutan yang telah melanggar peraturan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan cara; penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan pelanggaran yang dilakukan, penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan cara; penurunan pangkat

atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian *Punishment***

Menurut Mangkunegara (2013) factor-faktor yang mempengaruhi pemberian *punishment* kepada karyawan disebabkan karena;

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan.
2. Pulang kerja sebelum jam yang ditentukan tanpa alasan yang jelas.
3. Tidak masuk kerja selama tiga hari atau lebih tanpa izin baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.

### **Indikator *Punishment***

Menurut Siagian (2013) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu;

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerja, karena jika karyawan tersebut terus menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan *punishment*.
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama masih dilakukan. Hukuman yang

diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

3. Hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan. Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.
4. Hukuman segera diberikan setelah adanya penyimpangan. Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Harsuko (dalam Priansa, 2017) menyatakan bahwa "kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan melihat kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan". Selanjutnya menurut Rue dan Byar

(Ismail, 2013), “kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil ada beberapa hal unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja salah satunya yakni pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2014), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2017) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu;

1. Kemampuan individual  
Mencakup bakat, minat dan factor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan  
Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

3. Lingkungan Organisasional  
Lingkungan organisasional perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi dan manajemen.

### **Komponen Penilaian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016), terdapat komponen penilaian kinerja diantaranya sebagai berikut;

1. Absensi
2. Kejujuran
3. Tanggungjawab
4. Kemampuan (hasil kerja)
5. Loyalitas
6. Kepatuhan
7. Kerjasama

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bernadian dan Russel (Ruliana,2014) menyatakan kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni;

1. Kualitas  
Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas  
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu  
Adalah sejauh mana suatu kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang

- dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Hubungan antar perseorangan Adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan Kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

### Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki banyak tujuan, menurut Wether dan Davis (Priansa, 2017) menyatakan bahwa "penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut;

1. Peningkatan kinerja Memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil Tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.
2. Penyesuaian kompensasi Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.
3. Keputusan penempatan Menentukan promosi, transfer dan demosi yang berlaku bagi pegawai yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kinerja.
4. Kebutuhan pelatihan Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja agar lebih optimal.
5. Perencanaan pengembangan karir Memandu perusahaan untuk menentukan jenis

- karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh pegawai.
6. Proses perekrutan pegawai Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh perusahaan.
  7. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan Membantu menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan system informasi manajemen yang berlaku dalam perusahaan.

### METODE PENELITIAN

#### Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi yang berada di Jalan Soekarno Hatta, Kelurahan Paal Merah Kecamatan Jambi Selatan Kota Jambi Provinsi Jambi.

#### Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian dinas kepegawaian dan umum PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi yang berjumlah 132 orang.

#### Sampel

Untuk sampel dalam penelitian ini dengan tingkat persentase sebesar 10% sehingga dengan menggunakan rumus didapatkan sampel sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$
$$n = \frac{132}{1 + 132 (0,1)^2}$$
$$n = 56,896$$

berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang dipilih dari 132 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 57 responden.

#### Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu dengan cara;

- a. Observasi, yaitu Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Kuesioner, yaitu merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### HASIL PEMBAHASAN

#### Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.406	2	366.703	116.412	.000 <sup>b</sup>
	Residual	170.102	54	3.150		
	Total	903.509	56			

Berdasarkan table diatas hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai f hitung sebesar 116.412. nilai ini lebih besar dari pada f table sebesar 3,172, demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa variable *reward* dan *punishment* secara Bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada PT, Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi.

#### Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.717	2.300		.746	.459
	Reward	.374	.049	.574	7.674	.000
	Punishment	.387	.068	.427	5.704	.000

#### Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 7,674 dengan tingkat signifikan 5%. Oleh karena itu nilai t hitung 7,674 > t table 1,674 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa variable *reward* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 5.704 dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu nilai t hitung 5.704 > t table 1.674 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Standardized Coefficients
	Beta
Reward	574
Punishment	427

Dari tabel diatas didapat dua variable yang terdiri dari *reward* dan *punishment*, diketahui bahwa variable *reward* mempunyai nilai koefisien  $\beta$  terbesar yaitu sebesar 0,574 yang merupakan nilai terbesar jika dibandingkan dengan nilai variabel *punishment* yaitu sebesar 0,427. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel *reward*.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

- a. Hasil analisis uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 116,412 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 oleh karena itu nilai f hitung  $116,412 > f$  table 3,172 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$  jadi dapat disimpulkan bahwa variable *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi.
- b. Hasil analisis uji t untuk variabel *reward* diperoleh nilai t hitung sebesar 7,674

dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Jadi nilai t hitung  $7,674 > t$  table 1,674 dan nilai signifikan yang dihasilkan  $0,000 < 0,05$ , artinya bahwa variabel *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi. Hasil analisis uji t untuk variabel *punishment* diperoleh nilai t hitung  $5,704 > t$  table 1,674 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya bahwa variabel *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi.

- c. Dari kedua variabel *reward* dan *punishment* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel *reward* dengan nilai koefisien beta sebesar 0,574 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Personalia*, (Terjemahan). Erlangga : Jakarta. Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, H.T. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

- Hamalik, Oemar, 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prensdamedia Grup.
- Nisa, rizki khairun. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . President Indonesia Medan Skripsi Oleh : Rizki Khairun Nisa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Priansa, Dony. 2017. *Manajemen Kunerja Kepegawaian*. Cetakan Satu. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rivai, Veitzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. PT.Raja Grafindo Persada. Depok.
- Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. PT.Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixel Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Werther, William B. & Keith Davis 1996. *Human Resources And Personal management*. New York : McGraw-Hill Book.