# PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMA MULTI FINANCE CABANG KOTA METRO 2020

Afredo Resman

Universitas Muhammadiyah Metro
E- mail : afridoresman99@gmail.com

***Abstract***

*Employee performance is the key to the success of a company. The low performance of employees at PT. Bima Multi Finance is one of the problems in achieving the company's targets. This study aims to determine the effect of rewards and punishments on employee performance at PT. Bima Multi Finance, Metro City. The nature of the research is quantitative and the data collection techniques used in this study are interviews, observation and interviews, questionnaires. In this study, the analytical tool used is the validity test, reliability test for normality and hypothesis testing to determine the relationship between the two, namely the dependent and independent variables. Based on the results of the regression test, the results were (Y = 23.822 + 0.629 X1 + 0.347 X2 - 0.007 X1X2) and the t test results (X1) t count was 1.699 greater than t table of 1.670, while (X2) t count was 1.879 greater than t table of 1,670. Reward and Punishment have a significant effect on employee performance. This shows that the changes that occur in Rewards and Punishment will affect employee performance. This can indicate that an increase in Rewards and Punishment will increase employee performance and vice versa if a decrease in Rewards and Punishment will affect the decrease in employee performance.*

***Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan perusahaan yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan perusahaan tersebut adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia sebagai unsur penting dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian maka Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan.

PT. Bima Multi Finance adalah perusahaan pembiayaan yang tidak hanya sekedar memberikan

kredit tetapi juga memberikan produk dan layanan kepada konsumen. Bima Multi Finance berdiri pada tahun 1996an sebagai perusahaan pembiayaan dan penjualan motor dan mobil yang independen. Setelah krisis ekonomi pada tahun 1997, perusahaan merubah fokus usahanya ke pembiayaan dan penjualan sepeda motor.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Kota Metro Desember 2019

| No | Realisasi Target | Reward | *Punishment* |
|---|---|---|---|
| 1. | < 20 | - | 9 karyawan |
| 2. | ≥ 20 | 29 karyawan | - |

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT. Bima Multi finance harus lebih menekankan kepada semua karyawan dikarenakan target yang diperusahan adalah 20 nasabah. Berdasarkan realisasi target sudah banyak karyawan yang mendapatkan *reward* sebanyak 29 sedangkan yang mendapatkan *punishment* sebanyak 9 karyawan.

Faktor- faktor penyebab menurunnya realisasi target perusahaan tidak terlepas dari kondisi kerja karyawan dalam memenuhi standar target yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan peraturan yang diberikan perusahan membuat karyawan bermalas-malasan dalam menagih nasabah. Hal ini membuat karyawan mendapat SP (Surat Peringatan) yang diberikan pihak perusahaan kepada 9 karyawan, sehingga banyak dari para karyawan merasa gagal dalam menjalankan target yang diberikan oleh perusahaan. Walaupun sebenarnya karyawan yang memperoleh *reward* sudah hampir 90% tetapi perusahaan mengharapkan yang lebih untuk karyawan sehingga bisa menembus target yang diperusahaan.

Pemberian *reward* dan *punishment* sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran knerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan target.

Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah ditargetkan. Pengukuran kinerja karyawan dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian target dari pelaksanaan kebijakan. Hasil pengukuran kinerja karyawan merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT. Bima Multi Finance dengan target 20 Nasabah dalam periode satu Bulan.Hal ini membuat para karyawan menjadi merasa harus bekerja ekstra dan didukung dengan menurunnya prestasi dan semangat kerja karyawan PT. Bima Multi Finance yang mengeluh tentang *reward* dan *punishment* khususnya bagian *marketing* penjualan yang diberikan pihak perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2014: 9) adalah: "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)".

Faustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara (2014: 9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas". Selanjutnya, definisi kinerja. Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2014: 105) adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakn tugas-tugasyang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Prawirosentono dalam Susanti (2018: 287)

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum".

Berdasarkan pengertian para ahli, maka dapat di sintesiskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

*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).

Handoko (2012: 155) berpendapat bahwa

> "*Reward* atau kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka". Penghargaan merupakan "insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif"

Menurut Hasibuan (2010: 117), mengemukakan bahwa *Reward* adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *reward* sebagai salah satu alat untuk memotivasi pegawai/karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan untuk meningkatkan prestasi kerja yang maksimal, insentif terdiri dari beberapa macam.

*Punishment* adalah "ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar" (Mangkunegara, 2014: 130). Menurut Purwanto (2011: 186), *"Punishment* adalah penderitaan

yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan".

Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negative denagn tujuan memperbaiki perilaku negative tersebut. Ahmadi Abu dan Widodo Supriyono (2013:221) "Punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana".

Sehubungan dengan pendapat tersebut kerangka berpikir dalam penelitian ini peneliti mendiskripsikan variabel yaitu *Reward* dan *punishment* dan kinerja karyawan (Y). Pemaparannya pada setiap variabel adalah sebagai berikut: *Reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. *Reward* diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.Jadi, *reward* dan *punishment* merupakan bentuk reaksi dari pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan.

Sejalan dengan kerangka pemikiran di atas maka dapat melakukan penelitian ini penulis merumuskan hipotesis:

(1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Kota Metro.
(2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Kota Metro.
(3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan *reward* dan *punishment* PT. Bima Multi Finance Cabang Kota Metro.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan metode dokumentasi sebagai metode prestasi kerja. Dari data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dari hasil pengujian hipotesis yang telah dianalisis maka nantinya akan dapat dijadikan sebagai landasan untuk mengambil kesimpulan dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

Penelitian ini yang menjadi populasi target adalah Karyawan PT. Bima Multi Finance bagian Marketing. Metode yang digunakan adalah non-probability sampling dan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah pilihan ganda dengan 5 pilihan alternatif dan menggunakan model skala Likert (Sugiyono, 2013). Langkah-langkah persiapan instrument meliputi pengembangan dimensi dan indikator, persiapan instrumen, pengujian validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji homogen, dan uji persamaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas butir

pertanyaan yang ada di dalam kuesioner (Sugiyono, 2013). Instrumen dikatakan valid jika butir pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut dapat mengukur masing-masing variable manifest.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2013). Uji validitas telah dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dari sebuah variabel yang terdiri dari *Brand Image*, *Advertising*, Kepuasan Konsumen dan Loyalitas kerja. Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Sugiyono (2013), yang menyatakan bahwa data dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha*> 0,60 (Sugiyono, 2013).

### 2. Hasil Uji Normalitas dan Homogen

Uji Normalitas merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*, (Sugiyono, 2013: 241).

Setelah data diperoleh sudah normal, selanjutnya diuji dengan homogenitas. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui beberapa varian adalah sama atau tidak asumsi yang mendasari dalam analisis varian adalah varian dari populasi sama. Sebagai criteria pengujian, jika nilai signifikasi lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

### 3. Model Analisis Data

#### a. Analisis Regresi Linier

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel tersebut Sugiyono (2016: 192). Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan bantuan program SPSS 21.

**X1 terhadap Y**

Persamaan regresi menjadi kinerja karyawan = **43.806 - 0,229 X1.**

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, hasil ini dapat diartikan bahwa:

a = 43.806 positif, artinya jika tidak ada *Reward* maka kinerja karyawan bernilai positif. b1< 0 atau bernilai 0.229 (positif), artinya *Reward* mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika *Reward* ditingkatkan maka kinerja karyawan perusahan akan meningkat.

**X2 terhadap Y**

Persamaan regresi menjadi kinerja karyawan = **44.663 - 0,229 X2.**

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, hasil ini dapat diartikan bahwa:
a = 44.663 positif, artinya jika tidak ada *Punishment* maka akuntabilitas kinerja bernilai positif. b1< 0 atau bernilai 0.229 (positif), artinya *Punishment* mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika *Punishment* ditingkatkan maka kinerja perusahaan karyawan akan meningkat

**X1, X2 terhadap Y**

Berdasarkan keterangan tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Y = 23.822 + 0.629 X1 + 0.347 X2 – 0.007 X1X2**

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* yang meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan komunikasi dan *punishment* preventif, *punishment* represif

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Diketahui bahwa nilai t tabel dalam penelitian ini yaitu untuk derajat kebebasan df = 36 (df = n-2) dengan signifikasi 5% adalah sebesar 1,670 (tabel t terlampir). Sedangkan perhitungan t hitung diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh variabel *Reward* memiliki t hitung sebesar 1.699 lebih besar dari t tabel sebesar 1.670 dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis diterima).

2. *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh variabel *Punishment* memiliki t hitung sebesar 1.879 lebih besar dari t tabel sebesar 1.670 dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis diterima).

Pembahasanya adalah sebagai berikut :

1. **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi didapatkan hasil (Y = 43.806 - 0.229 X1) dan hasil uji t hitung sebesar (1.669) dengan t tabel sebesar (1.670) dan nilai Koefisien Determinasi sebesar (0.059). Menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* yang meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan komunikasi. Jika fungsi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan komunikasi harusnya menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. *Reward* mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika *Reward* ditingkatkan maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat.

Hasil penenlitian ini relevan dengan penelitian Kuncoro dengan judul penelitian: Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhada kinerja karyawan s*urvei* pada Karyawan PT. IMKA Madiun. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Ekonomi Universitas Jember. Berdasarkan hasil analisis

yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut : "hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2) memiliki pengaruh secara parisal dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. **Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi didapatkan hasil (Y = 44.663 - 0.229 X2) dan hasil uji t hitung sebesar (1.879) dengan t tabel sebesar (1.670) dan nilai Koefisien Determinasi sebesar (0.066). Menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Punishment yang meliputi *punishment* preventif dan *punishment* represif. Jika fungsi *punishment* preventif dan *punishment* represif harusnya menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. *punishment* mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika *punishment* ditingkatkan maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Susanti dengan judul penelitian : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. CIOMAS ADISATWA. Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Bhayangkara Surabaya. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2) memiliki pengaruh secara parisal dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dan *punishment* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. CIOMAS ADISATWA.

3. **Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Berdasarkan hasil analisis regresi didapatkan hasil (Y = 23.822 + 0.629 X1 + 0.347X2). Menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* yang meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan komunikas dan *punishment* preventif dan *punishment* represif. Jika fungsi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama, komunikasi dan *punishment* preventif dan *punishment* represif harusnya menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. *Reward* dan *Punishment* mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika *reward* dan *punishment* ditingkatkan maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Susanti dengan judul penelitian : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. CIOMAS ADISATWA. Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Bhayangkara Surabaya. Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: hasil yang

didapat dari penelitian ini adalah variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2) memiliki pengaruh secara parisal dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dan *punishment* memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. CIOMAS ADISATWA.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

(1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *"Reward* yang meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan komunikasi.(2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Punishment yang meliputi *punishment* preventif dan *punishment* represif. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* yang meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan komunikasi dan *punishment* preventif, *punishment* represif

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat persamaan regresi sebagai berikut:

(Y = 23.822 + 0.629 X1 + 0.347X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* yang meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan komunikasi dan *punishment* preventif, *punishment* represif

### Saran

Berdasarkan simpulan dapat disarankan sebagai berikut:

(a) *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan hal ini berarti perusahan har"us lebih meningkatkan *Reward* dan *Punishment* sehingga akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. (b) Untuk mahasiswa Universitas Muhammadiyah Metro, khususnya FKIP Ekonomi dapat Menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. (c) Untuk Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk bisa melakukan penelitian dengan menggunakan variabel selain reward dan punishment sehingga diketahui kontribusi variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan lainnya dan lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A. Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Remaja Rosdakarya.

Ahmadi, A dan Widodo, S. (2013). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sields, J. (2016). Ma*naging Employee Performance and Reward*, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti. 2018. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa di Sidoarjo*. Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3. Universitas Bhayangkara Surabaya.

Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.