

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TEHNIK NUSANTARA SIDOARJO

Dadang Trisna Rohmansyah

dadangtrisna1305@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to observe, analyze, and examine the effect of Reward, Punishment, and Motivation on Employees' Performance at PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the population was employees of PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo consisting of 50 people. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population was the sample. In line with that there were 50 respondents as the sample. Furthermore, the instrument of data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. While the research data sources were primary data, which were taken through questionnaires and secondary data that is taken through the company website at PT Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20. The Classical assumption test showed that there was on deviated variable. while hypothesis test concluded that Reward, Punishment, and Motivation had a significant positive effect on the employees' performance at PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

Keywords: reward, punishment, motivation, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder diambil melalui website perusahaan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Reward, Punishment*, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

Kata Kunci: reward, punishment, motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis secara global mendorong setiap negara dalam mempersiapkan produk maupun teknologi yang beragam, termasuk pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu bersaing dengan negara-negara lain. Persaingan yang sangat kompetitif menjadikan setiap negara wajib untuk merencanakan suatu strategi dalam bersaing. Maka dari itu, perlunya sumber daya manusia dalam mengembangkan suatu organisasi serta menjalankan bisnis.

Baik buruknya kualitas perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan, perusahaan harus menyusun rencana bagaimana mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Karena pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan berasal dari kinerja karyawan.

PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa kontraktor dan *agency seles* jaringan fiber optic dan telah profesional di

bidangnya selama kurang lebih 10 tahun. PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo terletak di Sukodono, Sidoarjo dan saat ini memiliki 50 karyawan. Dalam hal ini, penulis melihat perkembangan kinerja karyawan melalui awal penelitian Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dari beberapa karyawan dan HRD, menjelaskan bahwa beberapa periode terakhir PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo mengalami permasalahan terkait dengan realisasi kinerja yang belum mencapai target. Berikut adalah hasil capaian kinerja karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

Tabel 1
Hasil Capaian Kinerja Karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara

No	Aspek	Nilai Kerja		
		2020	2021	2022
1	Penilaian kinerja	99,38	96,45	95,56
2	Orientasi Pelayanan	98,40	95,33	96,74
3	Disiplin	95,55	94,67	93,67
4	Bekerja Sama	98,69	97,68	97,88
5	Ketepatan Waktu	98,65	92,95	97,46
Total		98,13	95,41	96,26
Target		100	100	100

Sumber : Data Sekunder Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa, pada tahun 2020-2022 hasil capaian kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo Belum ada yang mencapai target yang ditentukan perusahaan, pada tahun 2020 hasil capaian kinerja karyawan hampir mencapai target yang telah ditetapkan, namun dapat diketahui bahwa hasil capaian kinerja karyawan pada tahun 2021-2022 cenderung menurun, hal ini dikarenakan nilai kerja dalam segala aspek yang di berikan selalu menurun. sehubungan dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil capaian kinerja karyawan yang ditetapkan perusahaan periode 2021-2022 mengalami penurunan.

Disisi lain, karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo dinilai kurang menaati peraturan yang ditetapkan, sehingga masih banyak karyawan yang terlambat untuk datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah diterapkan, hal tersebut berdampak pada efisiensi kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. pada tabel dibawah ini merupakan data keterlambatan karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo periode Januari-Desember 2022:

Tabel 2
Data Keterlambatan Karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo Tahun 2022

Bulan	Total Jumlah karyawan	Hari Kerja/Bulan	Karyawan Terlambat
Januari	51	24 Hari Kerja	19
Februari	50	22 Hari Kerja	13
Maret	50	26 Hari Kerja	17
April	50	25 Hari Kerja	15
Mei	50	22 Hari Kerja	19
Juni	50	25 Hari Kerja	23
Juli	50	25 Hari Kerja	22
Agustus	50	26 Hari Kerja	21
September	50	26 Hari Kerja	20
Oktober	50	24 Hari Kerja	20
November	50	26 Hari Kerja	21
Desember	50	21 Hari kerja	15

Sumber : Data Sekunder Diolah 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan pada PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo masih sangat tinggi, pada periode bulan Januari – Mei sempat mengalami

penurunan tingkat keterlambatan, namun pada bulan Juni - November keterlambatan karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo mengalami kenaikan yang sangat signifikan, menurut pandangan saya pada saat melakukan kegiatan KKP (Kuliah Kerja Profesi) di PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo karyawan tersebut kurang menaati peraturan yang ada, permasalahan seperti ini membutuhkan perhatian lebih dari perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2014:309). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong yang dapat berpengaruh, sedangkan dari penelitian oleh Wirawan dan Afani (2018), Olivia dan Lestariningsih (2022), Zaahra *et al.*, (2022), Arief dan Suwitho (2017) menjadi acuan bahwa faktor-faktor *reward*, *punishment*, dan motivasi. Hal tersebut adalah tiga bentuk cara dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2012:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Teori ini didukung dengan hasil penelitian dari Wirawan dan Afani (2018) dan Olivia dan Lestariningsih (2022) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Media Kreasi Bangsa dan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Namun sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Adityarini (2022) dan Suak *et al.*, (2017) menyatakan bahwa variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart di Jakarta Timur dan Hotel Suntuanraja Amurang.

Adapun faktor lain yaitu *punishment*, dimana *punishment* dianggap sebagai bentuk hukuman pada karyawan agar karyawan tetap termotivasi secara individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2013:130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Teori ini didukung dengan hasil penelitian oleh Zaahra *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok. Namun sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh Febrianti *et al.*, (2014) menyatakan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panin Bank.

Faktor terakhir adalah motivasi, motivasi ialah proses dimana seseorang perlu didorong untuk melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai beberapa tujuan tertentu, yang bila berhasil dicapai akan memuaskan atau memuaskan kebutuhan tersebut. Menurut Hasibuan (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Teori ini didukung dengan hasil penelitian oleh oleh Arief dan Suwitho (2017) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Indah Permata. Namun sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015) menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Prov. Jawa Tengah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo?, (2) Apakah punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo?, (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo?. Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini

adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo, (2) Untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2010:309). Kinerja adalah ilustrasi yang menggambarkan tingkat pelaksanaan suatu program atau kebijakan sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud dengan melaksanakan suatu rancangan taktis (Abdullah, 2014:95). Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang idividu dengan menyesuaikan kegiatan atau standar kerjanya untuk memenuhi suatu visi, misi dan tujuan suatu perusahaan.

Reward

Menurut Handoko (2012:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. *Reward* merupakan bentuk pengakuan perusahaan ketika kita menerima karyawan yang kompeten dan sepadan dengan apa yang menjadi tuntutan jabatan. Keefektifan dalam pelaksanaan tugas dapat terwujud jika terdapat sejumlah kegiatan, diantaranya yaitu mengorganisasikan, merencanakan, mengoprasikan dan pemeliharaan tenaga kerja (Kentjana dan Nainggolan, 2018:976). Dari beberapa pengertian mengenai *Reward* kesimpulannya yaitu bahwa *reward* merupakan sebuah komponen penting sebagai bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan pada karyawan atas kontribusinya untuk perusahaan dan tujuannya yaitu supaya karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kinerja karyawan nantinya akan meningkat.

Punishment

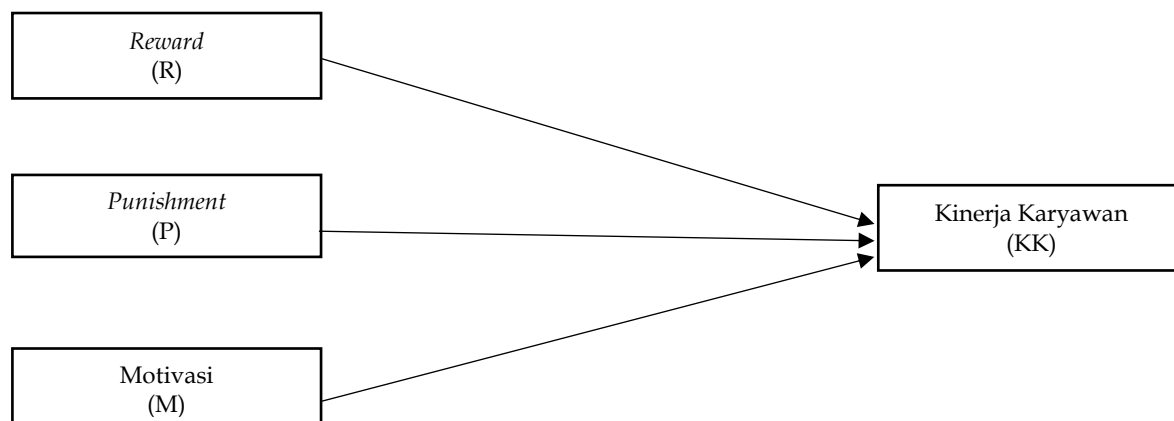
Menurut Mangkunegara, (2013:130) *punishment* adalah ancaman hukuman dengan tujuan untuk memperbaiki seorang individu yang melanggar, menegakkan peraturan yang ada dan memberi pelajaran kepada pelanggar. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *punishment* pada hakikatnya merupakan suatu metode yang sifatnya membuat jera yang ditunjukkan kepada karyawan yang melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan atau suatu kesalahan.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan, (2007:141) Motivasi ialah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terencana atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk mempengaruhi perilaku manusia yang bertujuan untuk mendorong dan mendukung karyawan agar selalu produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan suatu perusahaan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan dari hasil tinjauan teoritis, kerangka konseptual ini tersusun, kemudian dilakukan analisis untuk menyelesaikan permasalahan yang dikemukakan pada penelitian. Penelitian ini akan menganalisis faktor yaitu pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1 Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Reward* Terhadap kinerja karyawan

Menurut Handoko (2012:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Dari penjelasan tersebut *reward* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa peneliti terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Afani (2018), dan Olivia dan Lestariningsih (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun penelitian yang tidak sejalan dilakukan oleh Adityarini (2022) dan Suak *et al.*, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. (Mangkunegara, 2013:130). Dari penjelasan tersebut *punishment* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini semakin diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Zaahra *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti *et al.*, (2014) menyatakan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dari penjelasan tersebut motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini semakin diperkuat

oleh penelitian yang dilakukan oleh Arief dan Suwitho (2017) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015) menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan yaitu dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo dengan tujuan mendapatkan data-data ilmiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Gambaran Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan keunggulan tertentu yang telah diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari hal tersebut akan ditarik kesimpulan, (Sugiyono, 2017:80). Populasi yang dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo dengan total populasi adalah 50 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, (Sugiyono 2017:85). Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan secara langsung dan menggunakan data dokumen tersebut. Data primer meliputi kuisisioner yang berkaitan dengan masalah *Reward, Punishment*, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah tersedia, misalnya melalui orang lain atau berbentuk dokumen (Sugiyono, 2016:225). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu data karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo dan website PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan bagi peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh penjelasan tentang hal tersebut, Dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel yakni variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variable bebas dalam penelitian ini yaitu *reward, punishment*, motivasi. Sedangkan variable terkait dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Variabel Bebas (Independen)

Reward

Reward dalam penelitian ini diartikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Mahmudi (2013:187) dalam penelitian Olivia dan Lestariningsih (2022) menyatakan bahwa indikator *reward* sebagai berikut: (1) Gaji. (2) Bonus. (3) Kesejahteraan. (4) Pengembangan Karir. (5) Penghargaan psikologis dan sosial.

Punishment

Punishment merupakan ancaman hukuman yang ditujukan kepada karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo guna menegakkan peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi karyawan. Dengan pemberian hukuman (*Punishment*) sangat diperlukan untuk mengubah perilaku karyawan agar dapat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat, Menurut Rivai, (2014:450) dalam penelitian Zaahra *et al.*, (2022) ada beberapa indikator *Punishment*, yaitu: (1) Hukuman ringan. (2) Hukuman sedang. (3) Hukuman berat.

Motivasi

Motivasi adalah suatu yang dapat mendorong karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo yang menyebabkan karyawan melakukan tindakan dalam melaksanakan pekerjaan sejalan dengan tujuan perusahaan. Menurut Bangun, (2012:307) dalam penelitian Arief dan Suwitho (2017) indikator yang digunakan dalam mengukur Motivasi yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan. (3) Kebutuhan sosial. (4) Kebutuhan akan penghargaan. (5) Kebutuhan Aktualisasi.

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan setiap karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target kerja atau sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Robbins *et.al.* (2006:260) dalam penelitian Adityarini (2022) sebagai berikut: (1) Kualitas kerja. (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu. (4) Efektivitas. (5) Kemandirian.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Menurut Sugiyono (2017:147), Analisis data adalah suatu kegiatan setelah data dikumpulkan dari responden atau sumber data lain. Kegiatan analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Dan mengumpulkan data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data kepada responden, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tujuan uji validitas dilakukan dilakukan yaitu untuk mengukur keabsahan suatu kuesioner. Berikut hasil uji validitas menggunakan perhitungan koefisien korelasi *pearson moment*:

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
Reward (R)	R ₁	0.919	0,279	Valid
	R ₂	0.918	0,279	Valid
	R ₃	0.882	0,279	Valid
	R ₄	0.902	0,279	Valid
	R ₅	0.896	0,279	Valid
Punishment(P)	P ₁	0.784	0,279	Valid
	P ₂	0.797	0,279	Valid
	P ₃	0.672	0,279	Valid
	P ₄	0.699	0,279	Valid
	P ₅	0.823	0,279	Valid
Motivasi (M)	M ₁	0.869	0,279	Valid
	M ₂	0.876	0,279	Valid
	M ₃	0.822	0,279	Valid
	M ₄	0.892	0,279	Valid
	M ₅	0.500	0,279	Valid
Kinerja Karyawam (KK)	KK ₁	0.874	0,279	Valid
	KK ₂	0.800	0,279	Valid
	KK ₃	0.807	0,279	Valid
	KK ₄	0.658	0,279	Valid
	KK ₅	0.807	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 20 pernyataan angket semua memiliki koefisien korelasi pearson yang cukup tinggi yakni mendekati nilai 1. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel untuk sampel 50 karyawan adalah 0,279. Tabel 11 menunjukkan bahwa semua item kuisisioner memiliki rhitung $>$ 0,279.

Uji Realibilitas

Berikut ditampilkan tabel hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai *alpha cronbach* sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Reward (R)	0.936	Realiabel
Punishment (P)	0.813	Realiabel
Motivasi	0.847	Realiabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.839	Realiabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa item - item pernyataan setiap variabel yang digunakan dalam kuesioner ini telah reliabel, karena seluruhnya memiliki nilai *croanbach's Alpha* \geq 0.6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan hasil perhitungan didapatkan dengan bantuan program komputer SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisiensi Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients
			Beta
Konstan	1,433	0,369	-
Reward (R)	0,165	0,068	0,422
Punishment (P)	0,298	0,108	0,388
Motivasi (M)	0,174	0,080	0,481

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 1,433 + 0,165 R + 0,298 P + 0,174 M$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai α_0 (konstanta) sebesar 1,433. Nilai tersebut berarti bahwa jika variabel bebas *Reward*, *Punishment*, *Motivasi*, sama dengan 0 atau konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 1,433. (2) Koefisien regresi *Reward* (R) = 0,165. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada *Reward* terjadi penambahan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,165. (3) Koefisien regresi *Punishment* (P) = 0,298. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika pada *Punishment* terjadi penambahan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,298. (4) Koefisien regresi *Motivasi* (M) = 0,174. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada *Motivasi* terjadi penambahan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,174.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	0,24669417
Most Extreme Diferencess	Absolute	0,135
	Positive	0,080
	Negative	-0,135
Asymp. Sig.		0,321

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil data pada Tabel 6, diketahui bahwa data variabel residual memiliki nilai *Asymp. Sig.* 0,321 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menyimpulkan bahwa data adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel independen yaitu *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan disajikan melalui Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)	Keterangan
R	0,680	1,471	Tidak terjadi Multikolonieritas
P	0,551	1,815	Tidak terjadi Multikolonieritas
M	0,721	1,387	Tidak terjadi Multikolonieritas

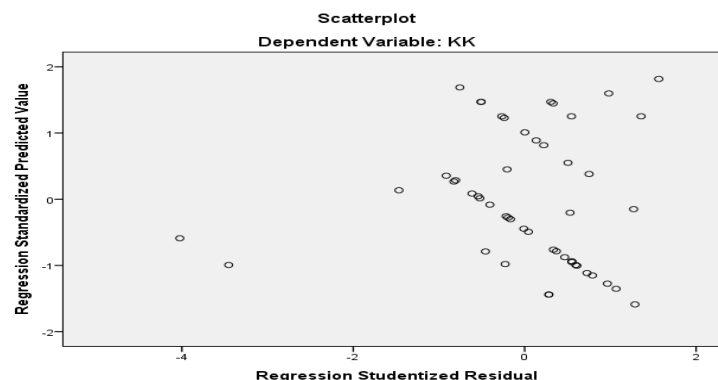
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data hasil Pengujian menggunakan Nilai Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa nilai variabel *Reward* (R) memiliki nilai tolerance $0,680 > 0,10$ dan nilai VIF $1,471 < 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolonieritas. Begitupula variabel *Punishment* (P) memiliki nilai tolerancinya $0,551 > 0,10$ dan nilai VIF $1,815 < 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolonieritas. Dan untuk variabel Motivasi (M) memiliki nilai tolerancinya $0,721 > 0,10$ dan nilai VIF $1,387 < 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat heteroskedastisitas, yaitu model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini



Gambar 2 Scatterplot

Berdasarkan gambar hasil pengolahan SPSS 24.0 (*Scatterplot*) di atas maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner merupakan data murni dari responden. Hal ini dapat dilihat pada gambar di atas titik residual data tidak memiliki kesamaan antara responden yang satu dengan responden yang lainnya dan data tersebar

secara cukup merata tanpa membentuk pola tertentu, sehingga data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner telah memenuhi uji hesteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Untuk melihat kelayakan model regresi penelitian ini digunakan uji F dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Tabel 8 hasil uji F ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.649	3	1.216	18,764	.000 ^b
Residual	2.982	46	.065		
Total	6.631	49			

- a) Dependent Variabel, Kinerja Karyawan
- b) Predictors : (Constant), *Reward*, *Punishment*, Motivasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0.000 ($\leq 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisiensi Determinasi

Nilai koefisien determinasi berganda atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas *Reward*, *Punishment* dan Motivasi memberikan pengaruh pada variabel terikat Kinerja Karyawan

Tabel 9
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,742 ^a	0,550	0,521	0,25461

- a) Predictors: (Constant), *Reward*, *Punishment*, Motivasi
- b) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil koefisien determinasi pada tabel di atas adalah 0,550 atau sebesar 55% hal ini menunjukkan bahwa *reward*, *punishment* dan motivasi mampu mempengaruhi perubahan kinerja karyawan sedangkan karyawan sedangkan karyawan sedangkan 45 % sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara sendiri - sendiri maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10
Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T	Sig
Reward → Kinerja Pegawai	2.419	0.020
<i>Punishment</i> → Kinerja Pegawai	2.752	0.008
Motivasi → Kinerja Pegawai	2.185	0.034

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Uji T sebagai berikut: (1) Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 10, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,020, dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 18, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,008, dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 18, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,034, dimana nilai tersebut lebih besar dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Reward Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pada Tabel 10, menunjukkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin baik *Reward* yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena dengan memberikan *reward* yang sepadan dengan pekerjaan yang diberikan maka karyawan dapat menjaga konsistensi mereka dalam bekerja untuk perusahaan dan dapat memotivasi mereka untuk berkontribusi menuangkan ide dan inovasi untuk perusahaan. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa *reward* secara keseluruhan termasuk pada kategori setuju. Artinya responden mengakui bahwa mereka mendapat gaji pokok, bonus, tunjangan dan memiliki peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan sebagaimana ditetapkan oleh standar perusahaan, kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan. PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo yang bergerak di bidang penyedia jasa kontraktor dan *sales agency* tentunya membutuhkan karyawan yang selalu konsisten dalam bekerja karena jika karyawan konsisten dengan kinerjanya sehingga perusahaan dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam memuaskan para klien. Hal ini sejalan dengan teori dari Handoko (2012:66), menjelaskan bahwa *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wirawan dan Afani (2018), dan Olivia dan Lestariningsih (2022), yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan CV. Media Kreasi Bangsa dan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

Punishment Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang diperlihatkan pada tabel 10, menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dengan demikian H_2 diterima. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya *punishment* akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa *punishment* termasuk kategori sangat setuju, artinya responden mengakui bahwa mereka mendapat nasihat jika melakukan kesalahan, mendapat nasihat, teguran tertulis, pemotongan gaji, penurunan pangkat dan diberhentikan kerja apabila melakukan kesalahan, sebagaimana peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara (2013:130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zaahra *et al.*, (2022). Berdasarkan penelitian tersebut, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.

Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang diperlihatkan pada tabel 10 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan H_3 diterima. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya motivasi karyawan, akan berdampak pada peningkatan kinerja di perusahaan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo karena motivasi merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan semangat karyawan agar mencapai hasil kinerja yang maksimal. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa motivasi termasuk kategori sangat setuju, artinya karyawan menilai diri mereka memiliki motivasi yang tinggi selama bekerja di perusahaan, yang ditunjukkan dengan adanya perolehan gaji sesuai dengan kebutuhan fisiologis, merasa aman dalam bekerja, memiliki rekan kerja yang baik, mendapat penghargaan atas prestasi yang diraih dan mampu menggunakan potensi diri mereka dalam bekerja sebagai aktualisasi diri. Hal ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Melihat pentingnya motivasi, karyawan tanpa motivasi sangat tidak produktif, dan tidak memiliki hasil kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arief dan Suwitho (2017), berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Indah Permata.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian pengujian dan analisis yang telah dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. (2) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. Sehingga H_2 yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. (3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. Sehingga H_3 yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat menjadi pertimbangan atau rujukan bagi peneliti selanjutnya, antara lain : (1) Penelitian ini menggunakan data dari hasil survey dengan menyebar kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu *Reward*, *Punishment* dan Motivasi untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. (3) Penelitian ini mengambil objek penelitian sejumlah 50 karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo. Hasil penelitian ini dapat berbeda apabila penelitian melibatkan lebih banyak karyawan dengan karakteristik yang lebih bervariasi.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) *Reward* yang telah diterapkan oleh perusahaan sudah cukup baik, namun untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan secara objektif terhadap setiap kinerja karyawan yang telah dilakukan. Hal ini bertujuan untuk persaingan yang lebih sehat sehingga karyawan akan berlomba untuk meningkatkan kinerja mereka agar mendapatkan *reward* dari perusahaan.

(2) Punishment yang diterapkan pada PT. Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo telah berdampak cukup baik kepada kinerja karyawan, namun lebih baik lagi perusahaan memberikan sosialisasi kepada karyawan, agar menciptakan pola pikir kepada karyawan bahwa dengan adanya punishment bertujuan untuk mengontrol karyawan agar tidak melakukan kesalahan dan kelalaian dalam bekerja sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. (3) Perusahaan diharapkan selalu mengontrol motivasi karyawan agar tetap terjaga, dengan memberikan apa yang dibutuhkan karyawan seperti selalu memberikan penghargaan dan pujian sesuai kontribusi kerja yang mereka berikan. (4) Peneliti hanya menggunakan variabel Reward, Punishment dan Motivasi untuk menjelaskan kinerja karyawan. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (5) Peneliti selanjutnya dapat memilih objek penelitian berupa perusahaan yang berbeda atau instansi dan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Abidin, N. 2015. Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah. *Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro*, 16(1). 38. Semarang.
- Adityarini, C. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430-1439.
- Arief, F. S., & Suwitho, S. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(1), Surabaya
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke lima. Prananda Media Group, Yogyakarta.
- _____, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Brawijaya University, Jombang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2018. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"* Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu)*. BPEF: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revi)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mahmudi. 2013 *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN: Yogyakarta .
- Mangkunegara, A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nainggolan, K. 2018. Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia: Jakarta*
- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinasi Kesehatan Provinsi Jawa UR. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11 (5).
- Rivai. 2014. *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*,.

- Rajagrafindo Persada : Depok.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta .
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (Edisi Baha). PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rosyid, Zaiful Moh. 2018. *Reward & Punishment dalam Pendidikan*. Literasi Nusantara: Malang.
- Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Elekmedia Computindo: Jakarta.
- Soekanto, S. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono, A. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV: Bandung .
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV: Bandung .
- Wirawan, A., & Afani, I. N. 2018. Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2 (2), 242–257.
- Zaahra, E. A., Wahono, B., & Rizal, M. 2022. Pengaruh Reward, Punishment Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11((12)).