

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
GRAND AQUILA HOTEL BANDUNG**

Dian Rustandi, Novi Rukhviyanti

Program Studi Manajemen

STIE STAN Indonesia Mandiri, Jl. Jakarta No. 79 Bandung

Email: rustandi.dian@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T, Koefisien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan variabel *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci: *Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at Grand Aquila Hotel Bandung". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The number of samples in this study as many as 52 respondent. The sampling technique used is the probability sampling technique and data was obtained by handing questionnaires. The hypothesis test used in this research is Analysis of Validity Test, Reliability Test, T Test, Correlation Coefficient and Multiple Linear Regression Test. The results of analysis showed that that reward and punishment simultaneously have a significant influence to employee performance variable. Partial hypothesis test showed that reward variable has a positive and significant effect on the employee performance variable. And punishment variable doesn't have significant influence to employee performance variable.

Keywords: *Reward, Punishment and Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha bisnis, tidak terkecuali dalam bidang jasa akomodasi. Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas terhadap konsumen dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karena hal tersebut, sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi suatu perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi ini.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti sumber daya alam, modal dan teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan dengan infrastruktur dan teknologi yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang ahli dan handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Douglas (2000 dalam Mariam 2009:12) menjelaskan perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya (Suak et al., 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:78).

Menurut Suak et al., (2017) rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan

dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan reward dan punishment.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward. Menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017) reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya (Fitri et al., 2013). Dari berbagai literatur tersebut, reward memiliki pemahaman penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok atau upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier atau promosi, liburan, pensiun. Apabila reward tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyaannya kedepannya.

Pemberian reward yang diterapkan pada Grand Aquila Hotel Bandung, perusahaan tersebut menerapkan sistem reward employee of the month untuk karyawan yang paling berprestasi disetiap bulannya, kenaikan gaji, uang servis atau insentif dan dipromosikan dengan performance appraisal karyawan tersebut. Sistem reward yang diterapkan pada Grand Aquila Hotel Bandung ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku pada perusahaan sehingga reward bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian reward disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan promosi, uang servis atau insentif, dan juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain performance appraisal dalam memberikan promosi, uang servis atau insentif dan kenaikan gaji dan pada karyawannya, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah

minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Hotel yang baru menerapkan sistem reward baru ini masih dalam masa orientasi, dengan kondisi tersebut maka pemberian reward terlebih khusus reward financial belum begitu efektif.

Selain faktor reward, faktor punishment juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian Punishment atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan punishment dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan (Rizki K, 2019:2).

Punishment atau hukuman yang diberikan pada karyawan Grand Aquila Hotel Bandung seringkali belum bisa membuat efek jera bagi karyawan yang melanggar, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari punishment itu sendiri yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan (Suak et al, 2017).

Berdasarkan pengamatan awal dalam data absensi karyawan Grand Aquila Hotel Bandung pada tahun 2019 tidak cukup memuaskan dilihat dari data dibawah ini.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan
Grand Aquila Hotel Bandung Tahun 2019

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Hari Kerja	Keterangan			Total Tidak Hadir	%
				S	I	A		
1	108	Januari	26	2	7	9	18	16,22
2	108	Februari	24	4	5	13	22	19,82
3	108	Maret	26	2	2	16	20	18,02
4	108	April	26	2	4	15	21	18,92
5	108	Mei	26	3	7	14	24	21,62
6	108	Juni	26	7	9	15	31	27,93
7	108	Juli	26	9	5	13	27	24,32
8	108	Agustus	26	4	7	13	24	21,62
9	108	September	26	9	8	12	29	26,13
10	108	Oktober	26	5	10	15	30	27,03
11	108	November	26	6	7	16	29	26,13
12	108	Desember	26	5	14	10	29	26,13

Sumber: HRD Grand Aquila Hotel Bandung 2019

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa karyawan Grand Aquila Hotel Bandung tidak sepenuhnya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan secara baik dan antusias. Hal itu bisa dilihat dari jumlah persentase absen karyawan dari januari ke februari, lalu bulan maret sampai bulan juni yang mengalami peningkatan yang berturut-turut. Begitu juga pada bulan agustus sampai bulan oktober mengalami peningkatan tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi inilah yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika absensi mengalami peningkatan itu artinya karyawan tidak bekerja secara maksimal di perusahaan.

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang sama menganalisis tentang reward terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rendra Maulana., et al (2016) pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel di Malang bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maha Putra dan Nur Evi (2020). Temuan tersebut memperoleh bantahan dari penelitian yang dilakukan Winda Sri., et al (2018) bahwa reward tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Suak., et al (2017).

Sedangkan penelitian terdahulu tentang punishment terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rizki Ayu Pramesti., et al (2019) bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini mendapat bantahan dari penelitian yang dilakukan Suak., et al (2017) bahwa punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui dan mengkaji ulang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam melakukan penelitian ini penulis akan mengambil judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Hotel Aquila Bandung”.

2. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian *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 berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Shields (2016:12 dalam Suak et al., 2017) 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.

Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2009), reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian reward karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian reward tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu reward pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan

di bidang tertentu (Dr. Martin Leman, 2000).

2.1.2. Pengertian *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013:130). *Punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *punishment*/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapat kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukannya cukup berat (Syah Riza et al., 2017).

2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2012 : 168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description-nya. Sementara Menurut Sedarmayanti (2003: 147) kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya Sedarmayanti (2003: 152) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan sesuatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Definisi lain datang dari Fahmi (2016) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan bahwa reward memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Oemar (2007) dalam Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2009) bahwa reward merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah reward diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian reward pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya reward karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya reward baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, Pencapaian (Achievement) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari otonomi. Mansyur (2014) menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..

2.2.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan diatas punishment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2000) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional.

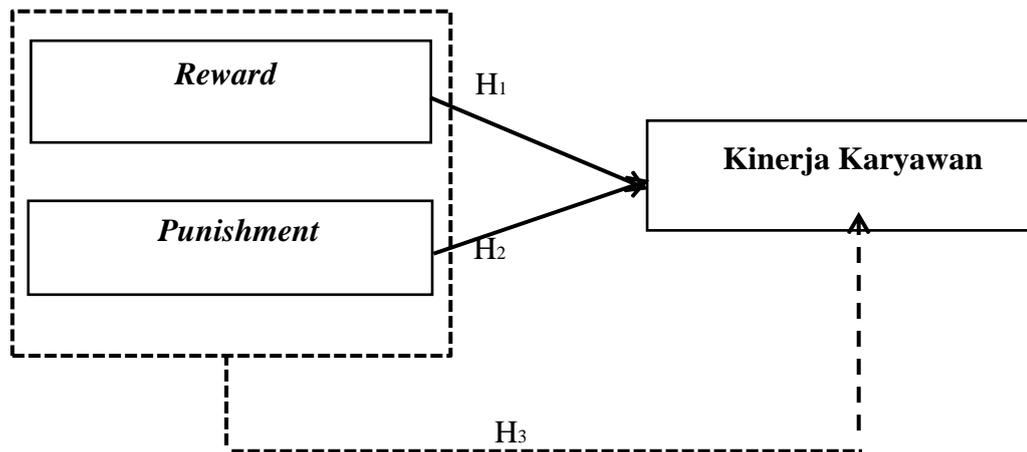
Secara umum pemberian punishment pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya punishment karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya punishment berupa hukuman ringan, sedang dan berat. Menurut Mansyur (2014) menyatakan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Model Analisis dan Hipotesis

2.3.1 Model Analisis

Berdasarkan kerangka teoritis di atas, maka dapat di kemukakan model analisis seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Model Analisis Penelitian

Keterangan :

- > : Secara Parsial
-----> : Secara Simultan

2.3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 Model Analisis Penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Reward dan Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan sampel Menurut Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di Grand Aquila Hotel Bandung yang berjumlah 108 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan kontrak sebanyak 108 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ; $e=0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 108 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{108}{1 + (108 \times 0,1^2)} = 51,9$$

Disesuaikan oleh peneliti menjadi 52 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 52 orang, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2012 : 224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian,

karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (Sugiyono, 2012: 193-194).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77). Kuesioner ini disebarakan kepada 52 karyawan Grand Hotel Aquila Bandung.).

3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah bagaimana peneliti akan menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2015, h.38) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan terdiri dari tiga variabel, yaitu reward dan punishment sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2011:61) variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam kaitannya dengan masalah yang akan di teliti maka

yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah reward (X1) dan punishment (X2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:61). Dalam kaitannya dengan masalah yang akan di teliti maka yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)..

3.4. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

3.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Menurut Siregar (2013:46) menjelaskan bahwa validitas adalah menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur.

Dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas dibantu dengan menggunakan Software SPSS versi 25. Bila korelasi tiap faktor postif dan besarnya nilai koefisien korelasi $> 0,3$ maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, dan apabila koefisien korelasi $< 0,3$ maka dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2016:126)..

3.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan cronbach's alpha. Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan reliable (reliable) jika koefisien variabelnya lebih dari 0,6.

3.5. Pengujian Hipotesis

3.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2013:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Rumusan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : F_{tabel} yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 3,18

$$F_{tabel} = F(k; n - k) = F(2; 52 - 2) = F(2; 50) = 3,18$$

1. Jika nilai $sig < 0,05$, $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

2. Jika nilai $sig > 0,05$, $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.5.2 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2013:98) Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : T_{tabel} yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 2,010

$$T_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t\left(\frac{0,05}{2}; 52 - 2 - 1\right) = t(0,025; 49) = 2,010$$

$T_{hitung} > T_{tabel}$ = Ho diterima

$T_{hitung} < T_{tabel}$ = Ho ditolak

3.5.3 Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2015) koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang di berikan oleh sebuah atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Jika nilai determinasi (R^2) semakin besar maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent (X_1, X_2) serta variabel dependen (Y) semakin besar, namun jika nilai determinasi (R^2) semakin kecil maka dapat dikatakan bahwa pengaruh signifikan dari variabel independent (X_1, X_2) serta variabel dependen (Y) semakin kecil.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan berdasarkan tanggapan responden. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rata-rata dan Standar Deviasi

Variabel	N	Mean	Std Deviation
$X_1 = Reward$	52	26,13	5,191
$X_2 = Punishment$	52	25,69	2,705
Y = Kinerja Karyawan	52	40,13	4,266

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.1 diatas menunjukkan rata-rata dan standar deviasi variabel yang diteliti. Variabel reward memiliki rata-rata sebesar 26,13 dengan standar

deviasi sebesar 5,191, variabel punishment memiliki rata-rata sebesar 25,69 dengan standar deviasi sebesar 2,705 dan variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 40,13 dengan standar deviasi sebesar 4,266. Semakin tinggi standar deviasi, maka semakin tinggi fluktuasi persepsi responden terhadap variabel tersebut.

Dengan demikian hasil pengolahan data mengenai standar deviasi disini menunjukkan bahwa variabel punishment memiliki standar deviasi paling stabil, dikarenakan memiliki nilai paling rendah apabila dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan variabel reward dengan nilai standar deviasi paling tinggi, artinya bahwa variabel reward merupakan paling tidak stabil Fluktuatif atau ketidakpastiannya tinggi..

4.1.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2013:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Dalam penelitian ini variabel reward sebagai X_1 , variabel punishment sebagai X_2 dan kinerja karyawan sebagai Y. Berdasarkan perhitungan menggunakan software SPSS versi 25 maka dapat diketahui dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.2.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.825	2	53.912	3.221	.049 ^b
	Residual	820.233	49	16.739		
	Total	928.058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 nilai koefisien regresi 3,221 dengan sig. 0,049 berdasarkan kriteria hipotesis adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $3,221 > 3,18$ dan nilai p-value diperoleh pada kolom sig $0,049 < 0,05$ artinya dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

4.1.3. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2013:98) Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji statistik t dapat dilihat dibawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu reward (X_1) dan punishment (X_2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan menggunakan software SPSS versi 25 maka dapat diketahui dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.3.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.777	7.388		4.166	.000
	Reward (X1)	.290	.117	.353	2.479	.017
	Punishment (X2)	.069	.224	.044	.309	.759

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y = 30,777 + 0,353X_1 + 0,044X_2 + 7,388$$

Hipotesis 1 = Reward (X_1)

$$T_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t\left(\frac{0,05}{2}; 52 - 2 - 1\right) = t(0,025; 49) = 2,010$$

Ttabel yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 2,010

1. Jika nilai sig < 0,05, atau Thitung > Ttabel maka terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan
2. Jika nilai sig > 0,05 atau Thitung < Ttabel maka tidak terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.40 di atas menunjukkan bahwa Thitung variabel reward sebesar 2,479 dan nilai Ttabel pada α 5% yakni 2,010. Dimana taraf signifikan α 5% nilai Thitung 2,479 > Ttabel 2,010 dan nilai p-value pada sig 0,017 < 0,05 . Hal ini menjelaskan secara parsial yang menyatakan bahwa ada pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

Hipotesis 2 = Punishment (X_2)

$$T_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t\left(\frac{0,05}{2}; 52 - 2 - 1\right) = t(0,025; 49) = 2,010$$

Ttabel yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 2,010

1. Jika nilai sig < 0,05, atau Thitung > Ttabel maka terdapat pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan
2. Jika nilai sig > 0,05 atau Thitung < Ttabel maka tidak terdapat pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.40 di atas menunjukkan bahwa Thitung variabel punishment sebesar 0,309 dan nilai Ttabel pada α 5% yakni 2,010. Dimana taraf signifikan α 5% nilai Thitung 0,309 < Ttabel 2,010 dan nilai p-value pada sig 0,759 > 0,05 . Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial punishment tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

4.1.4. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341 ^a	.116	.080	4.091

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

Sumber : Pengolahan data , 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diperoleh koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,116 \times 100\%$$

$$Kd = 11,6\%$$

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,116 atau 11,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 11,6%, sedangkan sisanya sebesar 88,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa reward dan punishment secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward dan punishment yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti ada variabel-variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

Hal ini menunjukkan manajemen Grand Aquila Hotel Bandung belum bisa memberikan sistem reward dan punishment yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan. Grand Aquila Hotel masih harus mengevaluasi bagaimana penerapan reward dan punishment yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan nya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rendra et al., (2016) menunjukkan hasil bahwa reward dan punishment secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. Tingginya reward yang diberikan perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi reward terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,338 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang cukup antara reward dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, manajemen atau pemilik perusahaan Grand Aquila Hotel Bandung harus memperbaiki reward agar lebih bagus lagi seperti memberikan uang insentif atau uang service jika pekerjaan karyawan melebihi target revenue perusahaan secara adil dan konsisten agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rendra et al., (2016) menunjukkan hasil bahwa reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel

Bandung. Penerapan punishment yang diberikan oleh manajemen Grand Aquila Hotel Bandung kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawannya.

Nilai koefisien korelasi untuk punishment terhadap kinerja karyawan yang negatif sebesar -0,073 menunjukkan bahwa punishment yang diterapkan pada karyawan berlawanan arah dengan kinerja karyawan, artinya penerapan punishment yang dilakukan Grand Aquila Hotel Bandung justru membuat kinerja karyawan berturun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Suak et al., (2017) menunjukkan hasil bahwa punishment secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Grand Aquila Hotel Bandung)”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. - *Reward* yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria sedang. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden *reward* yang diterapkan oleh Grand Aquila Hotel Bandung belum terlalu bagus masih ada beberapa sistem *reward* yang harus diperbaiki agar menjadi motivasi karyawan dalam bekerja.
- *Punishment* yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden *punishment* yang diterapkan oleh Grand Aquila Hotel Bandung sudah sangat bagus agar membuat para karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang sangat tinggi dalam meningkatkan kinerja nya agar tidak mendapatkan *punishment*.
- Kinerja karyawan yang ada di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden karyawan yang ada di Grand Aquila Hotel Bandung merasa yakin bahwa kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan sudah sangat baik.

2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
3. *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
4. Secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar menggunakan variabel-variabel independen lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan, mengingat bahwa dalam penelitian ini kontribusi variabel reward dan punishment sebesar 11,6% terhadap kinerja karyawan yang artinya masih terdapat 88,4% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.

5.2.2. Saran Praktis

- 1 Berdasarkan hasil penelitian menurut karyawan Grand Aquila Hotel Bandung, untuk pernyataan variabel reward yang nilai skor nya paling rendah adalah pada indikator gaji dan bonus. Sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah gaji dan bonus tersebut dan memberikan reward yang sepatasnya bagi para karyawan yang berdedikasi buat perusahaan terutama karyawan yang telah lama berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Lalu perusahaan sebaiknya juga memperhatikan uang insentif atau uang service jika pekerjaan karyawan melebihi target revenue yang ditetapkan perusahaan secara adil dan konsisten agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Pemberian reward juga sangat berarti bagi karyawan yang berusaha keras untuk mencapai kinerja yang baik
- 2 Untuk variabel punishment, perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya karena dengan punishment yang sesuai adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah perilaku seseorang atau sekelompok agar sesuai dengan

tingkah laku yang berlaku dan punishment juga diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang menyimpang

- 3 Berdasarkan hasil penelitian menurut karyawan Grand Aquila Hotel Bandung, untuk pernyataan variabel kinerja karyawan yang nilai skor nya paling rendah adalah pada indikator ketepatan waktu. Sebaiknya perusahaan memperhatikan ketepatan waktu para karyawan dengan memberlakukan peraturan dan sanksi yang baru dan lebih ketat lagi agar karyawan dapat datang tepat waktu sesuai peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Bandung: PT.Rekena Cipta.
- Chaidar Syaifullah (2016). "Performance Appraisal, Reward and Punishmen Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara Area Berau." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No. 3, 2016.
- Daryanto, B. d (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Fahmi, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate denhgan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Prospect.
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Iskandar (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih

- Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Leman, Martin (2000). *Membangun Rasa Percaya Diri Anak*. Jakarta: Majalah Anakku Edisi 4.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mariam, Rani. (2009). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variable Intervening kantor pusat PT Asuransi Jiwa Indonesdia (Persero)", Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Mohammad (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rendra Maulana (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 39, No. 1, Oktober 2016.
- Rizki Ayu Pramesti (2019). "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 9, No. 1, 2019.
- Rizki Khairun Nisa (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ABC President Indonesia Medan". Medan: Universitas Medan Area.
- R. Suak (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang." *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 2, Juni 2017.
- Sedarmayanti. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

- Soerjono, Soekanto. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Edisi Baru, Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Syah Riza Octavy Sandy (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember." *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* Vol. 1, No. 2, November 2017.
- Uma Sekaran. (2009). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winda Sri Astuti. (2018). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Hasamitra Makassar." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 1 Agustus 2018.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.