

# Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan

Soraya Nasution, Indra Utama\*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>sorayanasution69@email.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni melalui wawancara, dokumentasi, dan angket (kuesioner). Data diproses dengan menggunakan SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan yang berjumlah 59 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dengan nilai thitung sebesar 2,143 > ttabel 2,002 dan taraf signifikan 0,036 < 0,05 dan bahwa *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dengan nilai thitung sebesar 4,586 > ttabel 2,002 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menggunakan uji F (Simultan) menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai Fhitung sebesar 33,892 > Ftabel 3,16 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,543 menunjukkan sekitar 54,3% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* Dan *Punishment*, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan.

**Kata Kunci:** *Reward*, *Punishment*, Kinerja, Disiplin, Sumber Daya Manusia

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap masyarakat sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas rumah tahanan. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan pegawai diperlukan untuk memacu semangat kerja pegawai, rumah tahanan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Rumah tahanan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya meningkatkan kinerja rumah tahanan.

Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan rumah tahanan. Berbagai cara akan ditempuh oleh rumah tahanan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada rumah tahanan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

*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* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Sedangkan *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* sebagai upaya untuk mendisiplinkan dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilakukan karena masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang pulang sebelum waktunya dan tidak aktif saat jam kerja. Selain itu, kurang efektifnya kegiatan pengawasan yang dilakukan mengakibatkan adanya pegawai yang leluasa melanggar aturan.

*Reward* yang telah diterapkan di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi pegawai dari atasan, pemberian penghargaan dan pemberian hadiah bagi pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai kriteria tertentu yang ditetapkan oleh Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan. *Punishment* yang telah diterapkan di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke pegawai yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan mutasi internal.

Kriteria pemberian *reward* yakni ketika para pegawai yang terbentuk dalam beberapa regu melakukan tugas mereka untuk trolling (kontrol keliling) ke blok-blok hunian tahanan, dimana mereka menemukan barang-barang yang dilarang oleh Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan untuk berada di blok hunian. Dengan begitu, regu yang berhasil menemukan barang-barang yang dilarang tersebut akan mendapatkan *reward* dari kepala Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan. Sedangkan kriteria pemberian *punishment* yakni ketika para pegawai melakukan kesalahan seperti tidak disiplin atau sering terlambat dan tidak menghadiri kegiatan kantor. Dengan begitu, pegawai

tersebut akan mendapatkan *punishment* berupa teguran lisan dari kasupsi bagian pengelolaan dan bahkan surat peringatan dari kepala Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel independen yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) dan Variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan yang berjumlah 59 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni melalui wawancara, dokumentasi, dan angket (kuesioner). Data diproses dengan menggunakan SPSS versi 22. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dimana meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t (parsial), uji F (Simultan), analisis regresi berganda, dan koefisien determinasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Instrumen

#### 3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* (X1)

No.Butir	Rhitung	rtabel (5%)	Status
X1.1	0,520	0,256	Valid
X1.2	0,459	0,256	Valid
X1.3	0,571	0,256	Valid
X1.4	0,736	0,256	Valid
X1.5	0,756	0,256	Valid
X1.6	0,500	0,256	Valid
X1.7	0,539	0,256	Valid
X1.8	0,586	0,256	Valid
X1.9	0,516	0,256	Valid
X1.10	0,504	0,256	Valid

Tabel 1 diatas didapat hasil bahwa semua pernyataan variabel *Reward* (X1) dikatakan valid semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,256.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment* (X2)

No.Butir	Rhitung	rtabel (5%)	Status
X2.1	0,666	0,256	Valid
X2.2	0,461	0,256	Valid
X2.3	0,568	0,256	Valid
X2.4	0,750	0,256	Valid
X2.5	0,572	0,256	Valid
X2.6	0,690	0,256	Valid
X2.7	0,596	0,256	Valid
X2.8	0,636	0,256	Valid
X2.9	0,460	0,256	Valid
X2.10	0,479	0,256	Valid

Tabel 2 diatas didapat hasil bahwa semua pernyataan variabel *Punishment* (X2) dikatakan valid semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,256.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Butir	Rhitung	rtabel (5%)	Status
Y.1	0,405	0,256	Valid
Y.2	0,481	0,256	Valid
Y.3	0,400	0,256	Valid
Y.4	0,496	0,256	Valid
Y.5	0,570	0,256	Valid
Y.6	0,459	0,256	Valid

Y.7	0,465	0,256	Valid
Y.8	0,651	0,256	Valid
Y.9	0,536	0,256	Valid
Y.10	0,533	0,256	Valid

Tabel 3 diatas didapat hasil bahwa semua pernyataan variabel Kinerja (Y) dikatakan valid semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,256.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha* Variabel Reward (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 22 (2021)

Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* pada variabel Reward adalah  $0,766 > 0,60$ , maka dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha* Variabel Punishment (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 22 (2021)

Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* pada variabel Punishment adalah  $0,787 > 0,60$ , maka dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha* Variabel Kinerja (Y)

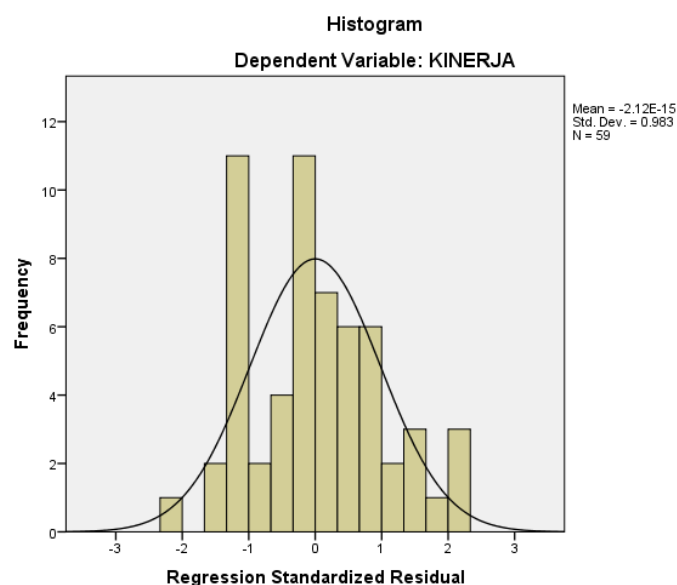
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	10

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 22 (2021)

Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja adalah  $0,665 > 0,60$ , maka dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

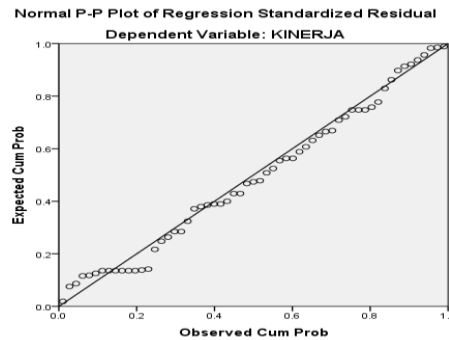
## 3.2 Uji Asumsi Klasik

### 3.2.1 Uji Normalitas



**Gambar 1.** Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan distribusi normal karena terlihat pola data membentuk lonceng.



**Gambar 2.** Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 2 grafik *Normal Probability Plot* tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut.

**Tabel 7.** One-Sample Kolmogrov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81737226
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.061
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 22 (2021)

Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### 3.2.2 Uji Multikolinieritas

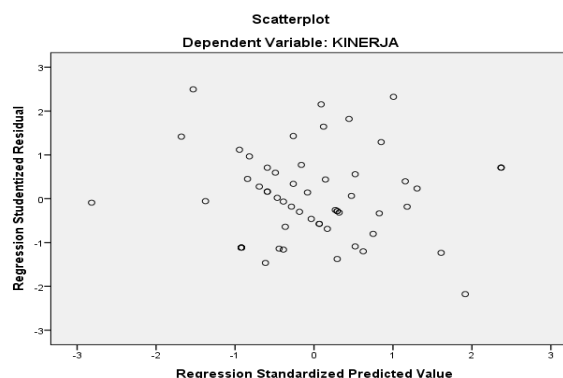
**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.094	3.451	4.374	.000		
REWARD	.208	.097	2.143	.036	.547	1.828
PUNISHMENT	.465	.101	4.586	.000	.547	1.828

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS versi 22 (2021)

Tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari *Reward dan Punishment* sebesar  $0,547 \geq 0,10$ . Dan juga nilai VIF dari *Reward dan Punishment* sebesar  $1,828 \leq 10$ , sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3.** Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 di atas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak atau menyebar di atas dan di bawah sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 9.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.094	3.451		4.374	.000		
1 REWARD	.208	.097	.257	2.143	.036	.547	1.828
PUNISHMENT	.465	.101	.550	4.586	.000	.547	1.828

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS versi 22 (2021)

Dari tabel 9 di atas diperoleh hasil perhitungan regresi, yaitu: nilai konstanta (a) sebesar 15,094, (b1) sebesar 0,208, dan (b2) sebesar 0,465, sehingga diperoleh persamaan regresi berganda dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = 15,094 + 0,208X_1 + 0,465X_2$$

- Konstanta sebesar 15,094 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel *Reward dan Punishment* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan adalah sebesar 15,094
- Reward* sebesar 0,208 dan *Punishment* sebesar 0,465 menunjukkan bahwa variabel *Reward dan Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja, artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel *Reward dan Punishment* maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja
- Variabel *Punishment* memiliki koefisien beta yang paling besar, artinya variabel *Punishment* yang paling berpengaruh terhadap Kinerja.

### 3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

#### 3.4.1 Uji t (Parsial)

**Tabel 10.** Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.094	3.451		4.374	.000		
1 REWARD	.208	.097	.257	2.143	.036	.547	1.828
PUNISHMENT	.465	.101	.550	4.586	.000	.547	1.828

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan tabel 10 diketahui hasil perhitungan uji t sebagai berikut:

- Variabel *Reward* memiliki nilai thitung sebesar 2,143 > ttabel 2,002 dengan taraf signifikan 0,036 < 0,05. Pengujian ini membuktikan bahwa H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan
- Variabel *Punishment* memiliki nilai thitung sebesar 4,586 > ttabel 2,002 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Pengujian ini membuktikan bahwa H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan.

#### 3.4.2 Uji F (Simultan)

**Tabel 11.** Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	243.011	2	121.506	35.520	.000 <sup>b</sup>	
Residual	191.565	56	3.421			
Total	434.576	58				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan tabel 11 variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $35,520 > F_{tabel}$  3,16 dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima dan *Reward dan Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan.

### 3.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.543	1.850

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa:

- Nilai R adalah 0,748; artinya hubungan antara *Reward dan Punishment* terhadap Kinerja sebesar 0,748. Nilai tersebut berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati angka 1.
- Adjusted R Square adalah 0,543; artinya Kinerja dijelaskan sebesar 0,543 atau 54,3% oleh variabel *Reward dan Punishment*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 3.5 Pembahasan

- Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja**  
Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 10 diketahui variabel *Reward* memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,143 > t_{tabel}$  2,002 dan taraf signifikan  $0,036 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan variabel *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja**  
Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pula pada tabel 10 diketahui variabel *punishment* memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,586 > t_{tabel}$  2,002 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan variabel *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja**  
Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 11 diketahui variabel *Reward dan Punishment* memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $33,892 > F_{tabel}$  3,16 dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Medan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Medan, maka dapat diambil kesimpulan yakni berdasarkan hasil uji hipotesis secara uji t (parsial) disimpulkan bahwa variabel *Reward dan Punishment* secara individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara uji F (simultan), disimpulkan bahwa variabel *Reward dan Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji determinasi, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Reward dan Punishment* terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 0,543 atau 54,3%, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## REFERENCES

- Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani.2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Pegawai Pada CV Media Kreasi Bangsa. Batam :Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam.
- Armaekayanti Arsyad.2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Updk Bakaru. Sulawesi Selatan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Bahri, Syaiful. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. Erlangga.
- Fahmi, 2013. Manajemen Kinerja. Bandung. CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. 2006. Perilaku Manajemen dan Organisasi, alih bahasa gina gania. Jakarta. Erlangga.
- Maha Putra dan Nur Evi Damayanti.2020. The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. Jakarta: Lecturer at Management Study Program, Faculty of Business Economics and Social Sciences, Pelita Bangsa University, Indonesia.



- [9] Mahmudi, 2013. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : Unit Penerbit, 2013.
- [10] Mangkunegara, Anwar P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah tahanan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Moehariono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- [12] Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan.2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.). Jakarta: Prodi Akuntansi Universitas BundaMulia.
- [13] Ni Kadek Lia Indahyani dan Ni Luh Sari Widhiyani.2019. The Effect of Work Culture, Personal Technical Ability, Reward and Punishment on Employee Performance in Management of Regional Revenue, Finance and Assets Office in Bali Province. Bali: Faculty of Economics and Bussiness, Bali, Udayana University.
- [14] Purnama, Ade Vici. 2015. Jurnal Skripsi pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya.
- [15] Rizki Ayu Pramesti, dkk.2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai KFC Artha Gading. Manado : Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- [16] Rivai Veithzal, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Rumah tahanan : dari Teori dan Praktik, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [17] Robbin SP, 2006. Perilaku Organisasi, Jakarta : PT. Indeks.
- [18] Ruslan Mas'ud, dkk.2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Samarinda : Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945.
- [19] Sanusi, Anwar. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- [20] Siyoto, Sandu. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Cetakan Pertama. Sleman: Literasi Media Publishing.
- [21] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [22] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [23] Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Setia.
- [24] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [25] Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta, Salemba Empat.