

**Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Kecamatan Biau Kabupaten Buol**

***The Effect of Reward, Punishment and Motivation on Employee Performance at PT. FIF Group Biau District, Buol Regency***

**Hedrat M. Nure\*<sup>1</sup>, Andhy Saputra<sup>2</sup>, Meri Harum Sari<sup>3</sup>**

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

e-mail: \*[hedrat@stiemujahidin.ac.id](mailto:hedrat@stiemujahidin.ac.id), [andhy.saputra@stiemujahidin.ac.id](mailto:andhy.saputra@stiemujahidin.ac.id),  
[meriharumsari@gmail.com](mailto:meriharumsari@gmail.com)

**Abstrak**

“Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol Pembimbing I Bapak Emil Salim dan Pembimbing II Ibu Sitti Nurhayati Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.FIF GROUP kecamatan biau kabupaten buol. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel reward (X1) mempunyai nilai koefisien = 0,585 yang berarti bahwa apabila reward mengalami peningkatan 1% dengan asumsi nilai koefisien kinerja karyawan adalah 0, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,585 satuan. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel punishment (X2) mempunyai nilai koefisien = 0,533 yang berarti bahwa apabila punishment mengalami peningkatan 1% dengan asumsi nilai koefisien kinerja karyawan adalah 0, Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,533 satuan. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai nilai koefisien = 0,922 yang berarti bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan 1% dengan asumsi nilai koefisien kinerja karyawan adalah 0, Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,922 satuan.

**Kata kunci :** *Reward, punishment*, motivasi, kinerja karyawan

**Abstract**

“*The Effect of Reward, Punishment and Motivation on Employee Performance at PT. FIF GROUP, Biau District, Buol Regency. Supervisor I Mr. Emil Salim and Supervisor II Mrs. Sitti Nurhayati. This study aims to determine the effect of reward, punishment and motivation on employee performance at PT.FIF GROUP, Biau District, Buol Regency. This study uses quantitative research methods. This research uses a sampling technique that is saturated sample. Based on the regression equation, it shows that the reward variable (X1) has a coefficient value of 0.585, which means that if the reward has increased by 1% assuming the employee performance coefficient is 0, it will increase employee performance by 0.585 units. Based on the regression equation, it shows that the punishment variable (X2) has a coefficient value of 0.533 which means that if punishment increases by 1% assuming the employee performance coefficient is 0, it will increase employee performance by 0.533 units. Based on the*

---

regression equation, it shows that the motivation variable ( $X_2$ ) has a coefficient value = 0.922, which means that if motivation increases by 1% assuming the employee performance coefficient is 0, it will increase employee performance by 0.922 units.

**Keywords :** Reward, punishment, motivation, employee performance

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002:2).

*Reward* adalah imbalan yang diberikan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Henri Simmoran (2004:514) "*reward* merupakan suatu bentuk insentif yang menghubungkan kompensasi yang didasarkan pada kemampuan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Menurut Tohardi (2002:317), "*reward* atau penghargaan adalah ganjaran yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas" *reward* dapat berupa situasi, atau daftar lisan yang mengarah pada kepuasan atau meningkatkan kemungkinan tindakan pembelajaran.

Matteson dalam Gania (2006:226), "Hukuman diartikan sebagai perilaku yang menimbulkan akibat yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan akibat perilaku tertentu. Sedangkan menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4), Jenis-jenis punishment dapat dijelaskan sebagai berikut: hukuman ringan, bagi karyawan terkait, termasuk peringatan lisan; peringatan tertulis, ketidakpuasan yang dinyatakan dalam bentuk tertulis; hukuman berat, dalam bentuk penurunan pangkat atau demosi.

Motivasi kerja Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, membimbing dan mendukung tingkah laku manusia, sehingga mau bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi serta tujuan untuk mencapai tujuannya. Demikian pula setiap orang yang merupakan sumber daya manusia suatu perusahaan biasanya memiliki kepentingan atau tujuan pribadi. Biasanya tujuan pribadi karyawan tidak sejalan dengan tujuan perusahaan, dan tujuan pribadi karyawan akan membuat tujuan perusahaan tidak tercapai. Oleh karena itu, harus ada pemimpin pekerjaan yang dapat merencanakan untuk mengamati langsung pelaksanaan dan evaluasi untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan system biasa disebut system kendali. (*management control system*).

*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja terutama dalam ruang lingkup perusahaan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
2. Apakah pemberian *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
3. Apakah pemberian motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

Apakah *reward*, *punishment* dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

### **Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah penerapan *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah pemberian *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah pemberian motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

Untuk menguji dan menganalisis apakah pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi menjadi dua jenis yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis  
Dengan hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk memperkaya wawasan *reward*, *punishment* dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis  
Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan manfaat antara lain:
  - a. Bagi peneliti  
Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan *reward*, *punishment* dan motivasi.
  - b. Bagi PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.  
Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol. Tersebut dalam mengambil langkah, baik itu sikap atau tindakan untuk meningkatkan peningkatan kualitas dalam kinerja PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol khususnya pada kinerja karyawan FIF tersebut.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2). “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

### **Reward**

*Reward* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut Ngalm Purwanto (2009:182) “*reward* adalah alat untuk mendidik karyawan agar karyawan dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. *reward* adalah salah satu alat pendidikan. sebagai alat yang mempunyai arti penting dalam pembinaan karyawan, Syaiful Bachri Djamarah (2005:182).

### **Punishment**

*Punishment* merupakan konsekuensi atau ganjaran yang diterima ketika seseorang tidak menaati peraturan yang telah ada. *Punishment* memiliki peran untuk memacu karyawan agar dapat mengembangkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada karyawan. Pemberian *punishment* atau hukuman harus dilakukan oleh perusahaan

---

dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan *social* yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang *negative* dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

### Motivasi kerja

Motivasi Sutrisno (2011:109) adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketujuan tertentu, yang ingin dicapai, jika berhasil dicapai, maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010:21),

1. : Diduga penerapan *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
- 2 : Diduga pemberian *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
3. : Diduga pemberian *punishment* dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
- 4 : Diduga *reward punishment* dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan diolah menggunakan *statistic*. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian *statistic*. Variabel yang akan diteliti ada 4, yaitu yang pertama merupakan variabel bebas (x) yaitu *reward, punishment* dan motivasi sedangkan variabel yang kedua merupakan variabel terikat (y) kinerja karyawan di PT.FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

### Tempat Dan Waktu Penelitian

lokasi penelitian dilakukan di PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol yang beralamatkan di Kecamatan Biau Kabupaten Buol Kelurahan Kali. Waktu penelitian dimulai dari bulan April sampai bulan Juni 2021.

### Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi  
Yaitu, dengan mengadakan pengamatan dilapangan.
2. Wawancara (interview)  
Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala devisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini
3. Kuesioner (angket)  
Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk

memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberikan tanda (x) atau tanda checklist (√).

4. Dokumentasi, adalah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan tulisan, wasiat, buku, undang-undang dan sebagainya.

### Metode Analisis Data

- a. Metode regresi Linear berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum PT. Federal International Finance

PT. Federal Internasional Finance (FIF) didirikan dengan nama Mitrapustaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan izin usaha yang diperolehnya, maka perseroan bergerak dalam bidang sewa guna usaha, injak piutang, dan pembiayaan konsumen. Pada tahun 1991, perseroan berubah menjadi PT. Federal Internasional Finance namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan secara retail pada tahun 1996 Perseroan mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra Internasional, tahun demi tahun memantapkan dirinya sebagai perusahaan pembiayaan terbaik dan terpercaya di industrinya sehingga pada saat penerbitan obligasi pertama tahun 2002 hingga obligasi kelima 2004 mendapatkan tanggapan yang positif dari para investor.

PT. Federal Internasional Finance Cabang Buol yang berdiri sejak tahun 2001 ini pada awalnya masih bergabung bersama dealer Harapan Jaya dalam satu gedung, yang mana dealer Harapan Jaya merupakan dealer resmi honda, dan pada tahun 2004 PT. FIF Cabang Buol berpisah tempat dan sudah memiliki gedung kantor sendiri yang terletak di Jln. MA Turungku Kelurahan Kali Kecamatan Biau Kabupaten Buol dengan Luas gedung  $\pm 85 \text{ M}^2$ .

Upaya mewujudkan tujuan organisasi, PT. Federal Internasional Finance Cabang Buol mempunyai strategi pemasaran salah satunya dengan menurunkan suku bunga pembiayaan guna mendapatkan nasabah/konsumen untuk menggunakan jasa *leasing* dan terbukti PT. Federal Internasional Finance Cabang Buol bisa bertahan hingga sekarang ditengah persaingan pasar dengan perusahaan sejenisnya yang ada di Kabupaten Buol.

### Hasil Penelitian

#### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak, penjelasan tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sesuai hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh hasil-hasil penelitian dari 35 orang responden dengan dugaan bahwa terdapat pengaruh antara tiga variabel independen (*reward*, *punishment*, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. FIF Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

$$Y = 21,473 + 0,585 X_1 + 0,533 X_2 + 0,922 X_3 + 0,05$$

Berdasarkan regresi diatas, dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 21,473 artinya bahwa sebelum variable reward, punishment dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan maka kinerja karyawan memiliki nilai tetap sebesar 21,473 satuan.
2. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) mempunyai nilai koefisien = 0,585 yang berarti bahwa apabila *reward* mengalami peningkatan 1% dengan asumsi nilai koefisien kinerja karyawan adalah 0, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,585 satuan.
3. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X2) mempunyai nilai koefisien = 0,533 yang berarti bahwa apabila *punishment* mengalami peningkatan 1% dengan asumsi nilai koefisien kinerja karyawan adalah 0, Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,533 satuan.

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variable motivasi (X2) mempunyai nilai koefisien = 0,922 yang berarti bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan 1% dengan asumsi nilai koefisien kinerja karyawan adalah 0, Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,922 satuan.

### Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (uji F)

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

Uji Parsial (uji T)

Uji T *statistic* dimaksudkan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen apakah variabel *reward* (X1), *punishment* (X2), motivasi (X3), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel kinerja karyawan (Y). untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan dengan uji T hitung T-tabel pada  $\alpha=5\%$

### Pengujian Koefisien Determinasi

#### Tabel Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,745 <sup>a</sup> | ,556     | ,513              | 4,09106                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R Square = 0,513 atau = 51,3%. Hal ini berarti bahwa variabel tidak bebas kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas *reward*, *punishment* dan motivasi sebesar 51,3%.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh *reward*, *punishment* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol

Berdasarkan analisis hasil uji regresi bahwa *reward*, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap Pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol, ini berarti bahwa hipotesis pengaruh secara simultan terbukti kebenarannya dimana *reward* dan motivasi secara keseluruhan berada pada tanggapan yang baik namun *punishment* secara keseluruhan tanggapan tidak berada pada tanggapan yang kurang baik yang tentunya diperlukan adanya peningkatan kearah yang lebih

baik sehingga berdampak pada peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga bahwa karyawan PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol akan merasa puas ketika perhatian dikhususkan untuk meningkatkan *reward*, *punishment* dan motivasi sesuai dengan apa yang pegawai harapkan.

Dengan Demikian Maka Hasil Penelitian Ini Sejalan Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh Silfia Febrianti, Mochamad Al Mustadieq Dan Arik Prasetya (2014) Dengan Judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang dengan Judul Penelitian “,secara parsial *reward* berpengaruh signifikan. Terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara parsial *reward* dan *punishment* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Adapun kesimpulan berdasarkan hasil kuesioner dan penelitian langsung pada PT. FIF Kecamatan Biau Kabupaten Buol adalah sebagai berikut :

Berdasarkan uraian bab terdahulu yang merupakan hasil penelitian dan pembahasan tentang *reward*, *punishment* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Kecamatan Biau Kabupaten Buol maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas PT. FIF Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
2. Berdasarkan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel *punishment* memiliki , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *punishment* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Kecamatan Biau Kabupaten Buol.
3. Berdasarkan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Kecamatan Biau Kabupaten Buol
4. Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa variabel *reward* dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol.

Sedangkan hasil regresi menunjukkan bahwa variabel *punishment* secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol

### SARAN

Saran penulis pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol adalah sebagai berikut :

1. Kepada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol agar terus meningkatkan kinerjanya terutama dalam meningkatkan hubungan kerja sesama karyawan yang akan merugikan perusahaan serta selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan bagi yang sering terlambat.

Bagi peneliti lanjutan diharapkan dapat melakukan penelitian terhadap variabel lain yang erat hubungannya terhadap kinerja karyawan sehingga mampu memberikan khasana pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Ade Purnama, 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8*. Surabaya : Universitas Wijaya Putra Surabaya 2015.
- A.H Maslow. 1943. “ *A Theory Of By Human Motivation* ”. *Psychological Review*, Hal.770; A.H Maslow, *Motivation And Personality (New York; Harrper And Row, 1954)*.
- Dwi Galih Kuncoro. *Pengaruh Reward & Punishment Terhadap Kinerja*. Universitas Brawijaya: Skripsi. 2013
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Pemuda Media Group*
- Hariandji, Maribot Tua Effendi 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : Pt. Rajagrafindo Persada
- Koencoro, Galih, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survey Pada Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun*. Skripsi. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. 2014
- Mahmudi, 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn, Yogyakarta :
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2009. ***Horizon Bisnis, Manajemen Dan Sumber Daya Manusia***. Bogor : Pt. Gramedia.
- Mc Clelland, David C. 2009. *Enterpreneur Behavior And Characteristic Of Enterpreneurs. The Achieving Society*.
- Nawawi, 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nugroho, Indrat Sakti, 2008. *Hubungan Antara Presepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Job Centered Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Skripsi (Tidak Diterbitkan), Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
-