

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP. CITRA LESTARI

¹Ngakan Putu Surya Harta Bhuwana, ²I Nengah Arsana, ³Surahman Hidayat

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM
ngakansurya11@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of Reward and Punishment on employee work performance. So that this research variable consists of 2 (two) independent variables, namely Reward (X_1), Punishment (X_2), and the dependent variable is employee performance (Y). The population of this research is KSP. Citra Lestari is involved in the company. The type of research used in this research is associative research. Samples were taken using non-probability sampling with saturated samples where all employees were sampled, amounting to 30 people. The data was obtained by distributing 30 questionnaires to the respondents in the KSP. Citra Lestari.

Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that Reward and Punishment have a significant effect on work performance as evidenced by t -test analysis. Each x variable has t count $>$ t table, namely Reward ($4.915 > 2.051$) and Punishment ($1.997 < 2.051$). The results of this study also show that Reward (X_1), Punishment (X_2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) with a calculated F value $>$ F table ($0.000 < 0.05$) and Adjusted R Square of 0.761. And the Reward variable is the variable that most dominantly influences employee performance (Y), which is indicated by the highest beta coefficient value, which is 0.531 or 53.1%.

Keywords: *Reward, Punishment and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja kerja karyawan. Sehingga variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian ini adalah karyawan KSP. Citra Lestari yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sampel diambil dengan menggunakan nonprobability sampling dengan sampel jenuh di mana semua karyawan dijadikan sampel yang berjumlah 30 orang. Data diperoleh dengan menyebarkan 30 kuesioner pada responden yang ada pada KSP. Citra Lestari.

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dibuktikan melalui analisis uji t masing-masing variabel x memiliki t hitung $>$ t tabel yakni *Reward* ($4,915 > 2,051$) dan *Punishment* ($1,997 < 2,051$). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R Square sebesar 0,761. Dan variabel *Reward* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai koefisien beta tertinggi yaitu sebesar 0,531 atau 53,1%.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:2). Untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia memadai agar kinerja karyawan dapat di tingkatkan.

Reward menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan. *Reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan (Irmayanti, 2013). *Reward* merupakan pemberian reward secara umum yang diberikan kepada semua karyawan.

Sementara *punishment* sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Invancevich et al, 2006:186). Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif maka *punishment* merupakan bentuk *reinforcement* yang negatif. *Punishment* sendiri bertujuan untuk memberikan efek jera dan sebagai motivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. *Punishment* adalah hukuman atau sanksi yang dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai, atau ada perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu *punishment* yang diberikan harus bersifat pedagogis, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik (Mubarok, 2012). Pemberian *reward* dan *punishment* yang baik dan benar akan memberikan motivasi kepada pekerja untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara keseluruhan.

Sebagaimana objek penelitian ini yaitu Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Lestari yang dalam kegiatan usahanya tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia, di mana pelaksanaan kegiatannya bertujuan untuk mensejahterakan para anggota. KSP Citra Lestari didirikan pada tahun 2011, hingga saat ini KSP Citra Lestari sudah melakukan kegiatan usahanya selama delapan tahun, anggota/calon anggota KSP Citra Lestari yang di layani sejumlah 1.203 orang.

Menurut informasi yang didapat dari hasil wawancara manajer KSP Citra Lestari, diketahui jumlah anggota KSP Citra Lestari ini terus mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai tahun 2018, di mana pada tahun 2018 sebanyak 240 anggota meningkat tajam menjadi 1.203 anggota. Hal ini mengindikasikan bahwa koperasi ini dipercaya oleh masyarakat atau anggota itu sendiri. Namun peningkatan jumlah anggota tidak diimbangi dengan tenaga kerja yang dimiliki oleh koperasi tersebut, sedangkan dilihat dari tingkat absensi karyawan boleh dikatakan bahwa karyawan KSP Citra Lestari semuanya cukup baik, disiplin dan rajin, tetapi di sisi jumlah karyawan mengalami penurunan, salah satu penyebabnya adalah yang bersangkutan tidak bisa memenuhi target atau penghasilan jauh menurun jika dibandingkan kinerjanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.
Tingkat Absensi Karyawan KSP Citra Lestari Tahun 2018

NO	Bulan	Tingkat Absensi				
		S	I	A	Jumlah	Naik (turun)
1	Januari	1	1	-	2	-
2	Februari	-	-	-	-	-2
3	Maret	2	-	-	2	2
4	April	-	1	-	1	-1
5	Mei	1	2	-	3	2
6	Juni	2	-	-	2	-1
7	Juli	2	1	-	3	1
8	Agustus	1	1	-	2	1
9	September	-	1	-	1	-1
10	Oktober	1	-	-	1	0
11	Nopember	-	-	-	-	-
12	Desember	-	-	-	-	-
Jumlah		10	7	-	17	-11
Rata-rata		0,83	0,583	-	1,416	-0,916

Sumber : KSP Citra Lestari

TINJAUAN PUSTAKA

Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi Simpan Pinjam adalah suatu koperasi yang kegiatan usahanya menghimpun dan menyalurkan dana kepada para anggotanya dengan bunga yang rendah. Koperasi ini disebut juga sebagai koperasi kredit di mana pengelolaannya dilakukan secara mandiri dan demokratis, serta para anggotanya bergabung secara sukarela.

Pengertian koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang bergerak dalam bidang pemupukan simpanan dana para anggotanya, untuk kemudian dipinjamkan kembali kepada para anggota yang memerlukan bantuan dana (Rudianto, 2010:51).

Secara ringkas, berikut adalah beberapa **Sumber Modal Koperasi** :

1. Simpanan Pokok
2. Simpanan Wajib
3. Simpanan Sukarela
4. Donasi

Reward

Menurut Sutrisno (2009:197) *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Adapun jenis-jenis *Reward*, menurut Wilson Matteson (Koencoro, 2013:2) dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*)
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Tujuan *Reward* Menurut Gibson (1997), adalah :

1. Menarik (*Attract*)
2. Mempertahankan (*Retain*)
3. Memotivasi (*Motivate*)

Bentuk *Reward*

Robbins (Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa bentuk *reward* antara lain bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa karyawan bisa menjadi beban namun bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tetapi yang pasti

perusahaan harus memberikan nilai lebih kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang. Menurut Mahmudi (2005:187) komponen utama sistem reward terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karier
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Punishment

Menurut Irmayanti (2013), *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols dan Shadily, 2005:456). Dari pendapat yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak terulang lagi.

Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan, terdapat beberapa sanksi yang diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan, Rivai (Koencoro, 2013:4):

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang
3. Hukuman berat

Menurut Purwanto (2006:189), secara garis besar hukuman dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Hukuman Preventif
2. Hukuman represif

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:75) adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksana Tugas
4. Tanggung Jawab

Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Citra Lestari.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Citra Lestari.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Penelitian asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Teknik penelitian

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka.
3. Dokumentasi, menurut Sugiyono (2014:329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah KSP Citra Lestari Lombok Barat berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan *sampling jenuh*. Peneliti menggunakan teknik *sampling* ini karena jumlah populasi sebanyak 30 orang.

Jenis Dan Sumber Data

penelitian kuantitatif, di mana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika.”

Teknik Analisis Data

Pengukuran Variabel

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan berupa kuesioner. Jawaban setiap item akan diberikan skor atau poin, di mana setiap variabel diukur dari 1-5 poin yang digolongkan.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk menguji ketepatan dan kepercayaan alat pengujian dari data.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi yang tidak bias dan konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait

Uji Signifikansi Parsial

Uji Simultan (Uji t) menurut Ghazali (2011) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat).
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

Uji Signifikansi Simultan

Uji Simultan (Uji F) menurut Ghazali (2011) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh yang simultan terhadap

variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat).
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

Determinasi Berganda

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, maka yang digunakan adalah adjusted R^2 , hasil perhitungan dapat dilihat pada *output model summary*.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.445	1.211		2.844	.008
Reward (X1)	.531	.108	.662	4.915	.000
Punishment (X2)	.306	.155	.266	1.977	.058

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Melalui pengolahan SPSS, hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 3,445 + 0,531X_1 + 0,306X_2 + e$. Berdasarkan model regresi linier berganda di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) adalah 3,455. Hal ini berarti bahwa apabila nilai variabel bebas yang terdiri dari variabel *Reward* dan *Punishment* sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 3,445. Setiap peningkatan *Reward* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,531 dengan variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel punishment sebesar 0,306 artinya bahwa setiap peningkatan *punishment* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,306 dengan asumsi variabel tetap.

Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t)

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka didapatkan hasil pada pengujian parsial bahwa variabel *reward* memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,915 > 2,051$. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *Reward* semakin diperhatikan, seperti gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karier, psikologi dan sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Untuk variabel *Punishment* mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,997 < 2,051$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variabel *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pemberian *Reward* maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.354	2	60.177	42.969	.000 ^b
	Residual	37.813	27	1.400		
	Total	158.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42,696 > 3,35$ pada taraf signifikan 5%.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.743	1.183

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,743 atau sebesar 74,3%. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas yang terdiri dari *Reward* (X₁) dan *Punishment* (X₂). Selanjutnya sisa dari nilai R square yaitu sebesar 0,257 atau 25,7% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang memengaruhi kinerja karyawan tidak terbatas pada variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang bisa mendorong kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari uraian pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan KSP Citra Lestari sebagai berikut:

1. variabel *reward* mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $4,915 > 2,051$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *punishment* mempunyai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $1,977 < 2,051$ dengan tingkat signifikan $0,058 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KSP Citra Lestari Lombok Barat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis bahwa F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 42,969 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3,35 serta nilai uji signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

4. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja pada karyawan KSP Citra Lestari adalah variabel *reward*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta pada analisis regresi bahwa variabel *reward* memiliki nilai sebesar 0,531 atau 53,1 % dibandingkan dengan variabel *punishment*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi KSP Citra Lestari, disarankan untuk mempertahankan dan lebih memperhatikan pemberian reward dan punishment kepada karyawan. Reward dan punishment yang tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini. Disarankan agar menambah sejumlah variabel baru yang kiranya memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 4. Semarang: BP-UNDIP.
- Gibson, et al. (1997). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Irmayanti, Ade. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John.M., Robert, Konopaske., & Michael, T. Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Koencoro, Galih Dwi. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. AA. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, Rima. (2012). *Reward and Punishment*. Semarang: Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rudianto. (2010). *Akuntansi Koperasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.