

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan

Rahmat Hidayat Harahap¹

¹ Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: rahmat.hidayat@pmci.ac.id

Abstrak. PT.Sentral Inti Gas adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor gas. Masalah yang terjadi pada perusahaan adalah: terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang ditandai dengan seringnya terjadi kesalahan dalam bekerja, tingkat kehadiran karyawan yang mulai menurun dan munculnya sikap suka menunda-nunda pekerjaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan yang berjumlah 67 orang. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka sampel pada penelitian ini berjumlah 67 orang. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa reward dan punishment mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan dibandingkan dengan variabel punishment.

Keywords: Reward, Punishment, Prestasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Semakin bagus prestasi kerja karyawan, maka kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan juga akan semakin besar. Karyawan yang berprestasi akan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Efektif artinya: mampu menggunakan cara yang paling tepat sehingga tidak memerlukan waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu. Efisien artinya: dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menekan biaya yang rendah, artinya tidak terjadi pemborosan sumber daya.

Perusahaan memerlukan strategi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, ataupun setidaknya mempertahankan prestasi kerja yang sudah ada. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah: melalui penerapan sistem reward dan punishment. Reward (penghargaan) adalah: sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Pemberian reward dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi, memberikan tanda bagi karyawan yang mempunyai kelebihan sehingga dapat menjadi panutan, serta sebagai penghargaan atas kerja keras seseorang. Pemberian reward bagi karyawan dapat membuat karyawan bangga dengan hasil kerjanya, merasa dihargai dan akan berusaha untuk semakin menunjukkan prestasinya sehingga di kemudian hari akan dapat memperoleh reward lagi. Sedangkan bagi karyawan yang belum mendapatkan reward dapat digunakan sebagai panutan bagi mereka sehingga akan berusaha mendapatkan reward juga mengejar ketertinggalannya dari rekan kerjanya.

Selain memberikan reward, perusahaan juga perlu menerapkan sistem punishment. Punishment artinya: sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau

orang yang bersangkutan tidak memberikan respon. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik, maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Masalah yang terjadi pada perusahaan adalah: terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang ditandai dengan seringnya terjadi kesalahan dalam bekerja, tingkat kehadiran karyawan yang mulai menurun dan munculnya sikap suka menunda-nunda pekerjaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan adalah: perusahaan tidak mempunyai program reward tetapi di sisi lain justru menerapkan sistem punishment. Perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang bagus. Misalnya saja, karyawan yang berhasil mendapatkan cara untuk menghemat biaya pengiriman tidak mendapatkan tambahan bonus ataupun insentif. Karyawan yang sudah lama mengabdikan kepada perusahaan tidak pernah mendapatkan penghargaan baik berupa materi maupun non materi. Selain itu, para pemimpin perusahaan juga jarang memberikan pujian kepada karyawannya.

Tidak adanya reward di perusahaan membuat sebagian besar karyawan menjadi malas berusaha lebih dan cenderung hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya saja, tidak ada upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Selain itu, ketiadaan reward di perusahaan membuat karyawan lain yang prestasinya masih belum bagus menjadi malas berusaha karena bercermin pada rekannya yang menunjukkan prestasi tetapi tidak mendapatkan reward apa-apa. Perusahaan tidak memberikan reward karena menilai bahwa berprestasi adalah: tanggungjawab dan kewajiban karyawan yang sudah dibayar oleh perusahaan.

Perusahaan ada memberikan bonus kepada karyawan yang dianggap sebagai bentuk reward kepada karyawan, tetapi bagi karyawan bonus bukanlah bagian dari program reward. Pendapat ini disebabkan karena bonus diberikan kepada seluruh karyawan, sehingga tidak dapat disebut sebagai reward. Reward seharusnya diberikan kepada karyawan tertentu yang mempunyai kemampuan kerja di atas kemampuan kerja karyawan lainnya, menunjukkan hasil kerja yang terbaik ataupun mampu menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi perusahaan seperti mencapai target penjualan.

Selain masalah reward, penerapan punishment dinilai tidak adil karena tidak disertai dengan penerapan reward. Beberapa jenis punishment yang dijalankan oleh perusahaan seperti penghapusan uang makan, pengurangan dan pemotongan gaji menyebabkan karyawan merasa bahwa perlakuan perusahaan tidak adil sehingga menyebabkan karyawan menjadi malas berprestasi. Selain itu, perusahaan juga tidak memberikan reward apabila karyawan mampu melaksanakan hal yang berlawanan dengan ketentuan punishment. Akibatnya penerapan punishment dinilai hanya menguntungkan pihak perusahaan dan merugikan karyawan. Masalah ini mempengaruhi prestasi kerja karyawan menjadi tidak ada perkembangan dan cenderung mengalami penurunan.

ukuran 12 pt. Bagian ini menjelaskan tentang latar belakang umum penelitian (secara ringkas dan jelas), review terkait topik penelitian yang relevan, uraian tentang kebaruan (gap analysis) yang mengandung urgensi dan kebaruan penelitian, serta tujuan penelitian. Latar belakang ditulis tanpa penomoran dan atau pointers.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Pengertian Reward

Abdullah dan Hegwisi (2017:90) menyebutkan bahwa, Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai konsekuensi logis dari kinerja yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi dalam rangka memotivasi pekerja tersebut agar terus memperbaiki kinerja di masa yang akan datang. Busro (2018:320) menyebutkan bahwa, Strategi pemberian penghargaan merupakan suatu pernyataan yang menjelaskan apa yang diinginkan perusahaan dalam jangka panjang untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan, praktik dan proses pemberian penghargaan yang mendukung pencapaian tujuan bisnis dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

Triatna (2015:98) menyebutkan bahwa, "Penghargaan adalah sesuatu yang didapatkan oleh pegawai/ anggota organisasi karena dia telah melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi, baik dalam bentuk uang, materiil maupun nonmateriil." Fahmi (2014:44) menyebutkan bahwa, "Reward and punishment dianggap dua kata yang paling melekat dalam membangun suatu organisasi baik dilihat dari segi perspektif manajemen sumber daya manusia maupun berbagai disiplin ilmu lainnya."

2.2 Pengertian Punishment

Abdullah dan Hegwisi (2017:90) menyebutkan bahwa, "Hukuman (punishment) merupakan sesuatu yang tidak disukai oleh pekerja untuk menghasilkan efek jera sehingga diharapkan pekerja yang bersangkutan tidak akan melakukan perbuatan yang sama untuk masa yang akan datang."

Hakim (2014:126) menyebutkan bahwa, "Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan." Rifa'i dan Fadhli (2013:157) menyebutkan bahwa, Agar supaya para pegawai dan personil lainnya bekerja, maka manajer juga mengambil keputusan proses memotivasi mereka, yaitu dengan membagi tugas dan prosedur kerja, menentukan gaji, insentif, bonus, disiplin kerja, hukuman, reward dan lain sebagainya.

Tahir (2014:77) menyebutkan bahwa, Norma adalah nilai, tetapi nilai belum tentu berbentuk norma. Norma adalah nilai secara umum diterima oleh suatu masyarakat, perkumpulan orang atau organisasi dan dijadikan pedoman bagi masyarakatnya. Nilai yang sudah menjadi norma mengandung janji hadiah dan ancaman/sanksi. Orang berperilaku sesuai dengan norma menerima hadiah berupa diterima oleh masyarakatnya, diberi pujian, dan rasa kepuasan, sedangkan mereka yang melanggar dicaci maki atau dikenakan hukuman.

Busro (2017:316) menyebutkan bahwa, "Hukuman merupakan sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang ditentukan."

2.3 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Sutrisno (2015:151) menyebutkan bahwa, "Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja." Masram dan Muah (2017:140) menyebutkan bahwa, Prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi." Sutrisno (2015:151-152) menyebutkan bahwa, "Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan." Marjuni (2015:104) menyebutkan bahwa, "Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang

ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.”

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT.Sentral Inti Gas yang beralamat di Jl. Wahidin No.183. Penelitian dilakukan dari September 2020 dan diperkirakan akan selesai pada Desember 2020. Populasi pada penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT.Sentral Inti Gas yang berjumlah 67 orang.

Suprpto (2017:71) menyebutkan bahwa, “Sampel merupakan suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi.” Latipah (2014:87) menyebutkan bahwa. “Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.” Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel pada penelitian yaitu: 67 responden.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Suprpto (2017:94-102) menyebutkan bahwa, Metode pengumpulan data umumnya diperoleh dengan cara wawancara, kuesioner dan observasi:

1. Wawancara (interview)
2. Kuesioner (questionnaire)
3. Pengamatan (observation)

3.2 Jenis dan Sumber Data

Zulfikar dan Budiantara (2014:101) menyebutkan bahwa, jenis data terdiri dari:

1. Data kuantitatif: data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka. Misalnya adalah: jumlah pembeli saat hari raya idul adha, tinggi berat badan siswa, dan lain-lain.
2. Data kualitatif: data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna. Contohnya: seperti persepsi konsumen terhadap botol air minum dalam kemasan, anggapan para ahli terhadap psikopat dan lain-lain.

Suprpto (2017:92) menyebutkan bahwa:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui media perantara) atau dengan kata lain data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Contoh data primer: hasil jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden, hasil rekaman wawancara, hasil pengamatan terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya (melalui media perantara), bisa berupa catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip (data dokumentasi).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kuantitatif dan sumber data primer, yaitu: dari hasil jawaban responden atas kuesioner, wawancara dan observasi. Selain itu, peneliti juga menggunakan sumber data sekunder dari sumber tertulis yang mempunyai hubungan dengan variabel penelitian (studi pustaka) dan studi dokumentasi.

4. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Model Summary

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,800	2,985	
	Reward	,462	,077	,584
	Punishment	,217	,078	,271

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah: $Y = 4,800 + 0,462 X_1 + 0,217 X_2 + e$. Penjelasan persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta 4,800 artinya apabila variabel *reward* dan *punishment* bernilai 0, maka nilai prestasi kerja karyawan akan bernilai 4,800 satuan.
2. Nilai koefisien variabel *reward* 0,462 artinya apabila variabel *reward* mengalami kenaikan sebesar 0,462 satuan, maka variabel prestasi kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,462 satuan.
3. Nilai koefisien variabel *punishment* 0,217 artinya apabila variabel *punishment* mengalami kenaikan sebesar 0,217 satuan, maka variabel prestasi kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,217 satuan.

4.2 Koefisien Determinasi

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	,625 ^a	,391

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R square* adalah: 0,391 artinya sebesar 39,1% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*. Sisanya 60,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti: kompensasi, lingkungan kerja, komitmen kerja dan lainnya.

4.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	20,504	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} adalah 20,504 atau berada di atas F_{tabel} 3,14 dan nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 terbukti, secara simultan variabel *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel. 4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,608	,113
	Reward	5,971	,000
	Punishment	2,767	,007

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} variabel *reward* adalah: 5,971 atau berada di atas t_{tabel} 1,997 dan signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₁ terbukti, secara parsial variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} variabel *punishment* adalah: 2,767 atau berada di atas t_{tabel} 1,997 dan signifikansi 0,007 berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₂ terbukti, secara parsial variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan.
2. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan.
3. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan.

Beberapa saran dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat sistem *reward* bagi karyawan. Misalnya saja karyawan yang berhasil mendapatkan cara untuk menghemat biaya pengiriman diberikan insentif, karyawan yang tidak pernah istirahat melebihi waktu yang ditentukan diberikan insentif. Misalnya dengan memberikan uang kerajinan kepada mereka setiap bulan.
2. Peneliti menyarankan agar dalam menetapkan *punishment*, perusahaan terlebih dahulu meminta pendapat kepada karyawannya. Misalnya dengan mengadakan rapat dengan para kepala bagian sebagai perwakilan karyawan, sehingga dapat menampung saran dan pendapat mereka. Selain itu, *punishment* yang sudah ditetapkan sebaiknya disosialisasikan terlebih dahulu sebelum dilaksanakan.
3. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat kebijakan *reward* yang dilakukan sejalan dengan *punishment*. Contohnya: karyawan yang tidak pernah terlambat dalam satu bulan diberikan insentif berupa uang kerajinan atau bonus bulanan dan karyawan yang terlambat selama 3 kali dalam satu bulan diberikan *punishment* berupa pemotongan gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Yohanes dan Irra Hegwisi. 2017. Key Performance Indicator KPI A to Z. Jakarta: Grasindo.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV.Jejak.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, dan Hagi Arfilindo. 2016. Buku Ajar Ekonometrika. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, Johar. 2017. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekotama, Suryono. 2015. Cara Gampang Mengubah Karyawan Menjadi Aset Produktif dan Menguntungkan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Fitrianti. 2016. Sukses Profesi Guru dengan Penelitian Tindakan Kelas. Yogyakarta: Deepublish.
- Gaol, CHR Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital. Jakarta: Grasindo.
- Hakim, Abdul. 2014. Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hamdi, Asep Saipul dan E.Bahrudin. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2018. Soal-Jawab Perilaku Organisasi. Jakarta: Grasindo.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R. Jakarta: Kencana.
- Latipah, Eva. 2014. Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- Marjuni, Sukmawati. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Sah Media.
- Masram dan Muah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mulyadi, Deddy. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Mulyapradana, Aria dan Muhammad Hatta. 2016. Jadi Karyawan Kaya. Jakarta: Visimedia.
- Pianda, Didi. 2018. Kinerja Guru. Sukabumi: CV.Jejak.
- Poniman, Farid. dan Yayan Hadiyat. 2015. Manajemen HR STIFIn Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Radjab, Enny dan Andi Jam'an. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.

- Rifa'i, Muhammad dan Muhammad Fadhli. 2013. Manajemen Organisasi. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozalena, Agustin dan Sri Komala Dewi. 2016. Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Setiawan, Budi. 2015. Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. Pengantar Perilaku Organisasi. Denpasar: Setia Bakti.
- Suprpto, Haddy. 2017. Metodologi Penelitian untuk Karya Ilmiah. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Supriyono, R.A. 2018. Akuntansi Keprilakuan. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Swarjana, I Ketut. 2015. Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi). Yogyakarta: Andi.
- Syahdrajat, Tantut. 2015. Panduan Menulis Tugas Akhir Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta: Kencana.
- Tahir, Arifin. 2014. Buku Ajar Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Triatna, Cepi. 2015. Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. Perilaku Organisasi. Malang: UB Press.
- Wardoyo, Vitayanti. 2014. Fun Leader Funtastic Result. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudiatmaja, Fridayana. 2013. Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, A. Muri. 2017. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Zulfikar dan I Nyoman Budiantara. 2014. Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika. Yogyakarta: Deepublish.
- Jamil, Hesty Nur Aliyah dan Retno Djohar Juliani. 2018. Hubungan Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Propan Raya ICC Cabang Solo. Majalah Ilmiah Inspiratif, Vol.3 No.5 Januari 2018. Solo.
- Nasution, Siti Lam'ah. 2017. Pengaruh Mutasi, Reward dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV. Wahana Inovasi Volume 6 No.2 Juli-Des 2017. Rantau Prapat: Dosen STIE Labuhan Batu.

Tangkuman, Kevin., Bernhard Tewal dan Irvan Trang. 2015. Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal.884-895. Manado: Universitas Sam Ratulangi