



# PENGARUH REWARDS, PUNISHMENT, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESEPSI PRESTASI KERJA DI AYAM NELONGSO CABANG MOJOKERTO

Oleh:

Lindawati Utomo Puteri

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

Email: [lindatomo25@gmail.com](mailto:lindatomo25@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini berjudul “Pengaruh Rewards, punishment, budaya organisasi terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso Cabang Mojokerto”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi 40 orang karyawan di ayam nelongso cabang mojokerto. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Alat uji yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan software spss 26.

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan membuktikan variabel rewards, punishment, budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam goreng Nelongso. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa reward, punishment, budaya organisasi terhadap persepsi prestasi kerja dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 12,946 > dari F tabel sebesar 2.87 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya reward, punishment, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap persepsi prestasi kerja. Variabel reward nilai t hitung sebesar 2,804 lebih besar dari t tabel sebesar 2,02809 dengan taraf signifikan 0,000 sehingga menyatakan H1 diterima. Variabel Punishment nilai t hitung sebesar -0,643 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,02809 dengan taraf signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,524 yang artinya tidak ada hubungan antara punishment terhadap prestasi kerja menyatakan H2 ditolak, variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap persepsi prestasi kerja nilai t hitung sebesar 4,385 lebih besar dari t tabel 2,02809 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya ada hubungan antara budaya organisasi. Variabel Reward yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci : Reward, Punishment, Budaya Organisasi , Persepsi prestasi kerja**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses dalam pengambilan keputusan.

Dalam peranannya, sumber daya manusia penting untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kemajuan teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

Perusahaan diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya termasuk memperhatikan faktor-faktor dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya reward, punishment dan budaya organisasi.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh *reward* terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto.
2. Pengaruh *punishment* terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto.
3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto.
4. Pengaruh Rewards, Punishment, Budaya organisasi simultan terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso cabang Mojokerto

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2015:3) Msdm adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dan Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### **Reward**

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan sesuatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang di tetapkan. Istilah reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan.

Menurut Purwanto (2011), reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

Menurut Soemohadiwidjojo (2015) menjelaskan bahwa setiap bentuk *reward* yang diterima tentu memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing berkaitan dengan dampak yang di berikan dengan dampak yang di berikan kepada karyawan.

### **Punishment**

Menurut Irham Fahmi (2016 : 68) *Punishment* adalah sangsi yang di terima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan dengan yang di perintakan.

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2015).

### **Budaya Organisasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti sendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014, p.75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

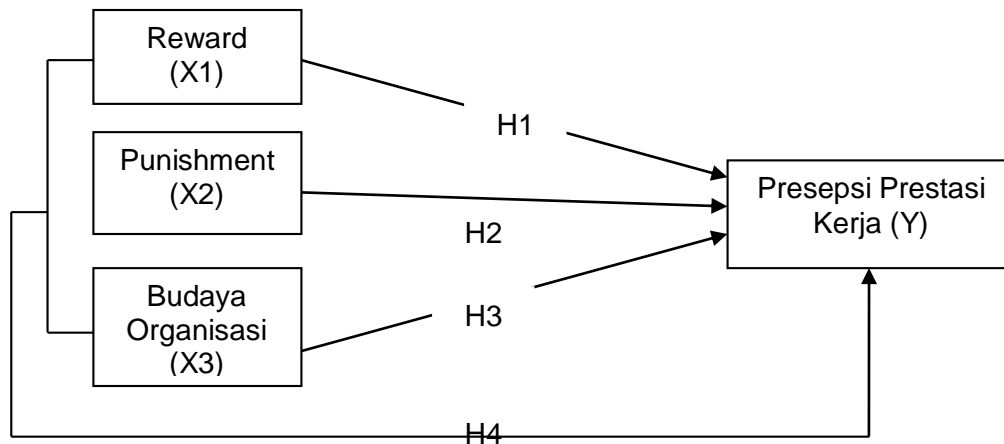
### **Prestasi Kerja**

Secara umum prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 kerangka konseptual**

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka teori diatas maka hipotesisnya sebagai berikut:

- H1 : Rewards berpengaruh secara signifikan terhadap presepsi prestasi kerja di ayam nelongso cabang mojokerto
- H2 : Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap presepsi prestasi kerja di ayam nelongso cabang mojokerto
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap presepsi prestasi kerja di ayam nelongso cabang mojokerto
- H4 : Punishment, Budaya organisasi berpengaruh simultan presepsi prestasi kerja di ayam nelongso cabang mojokerto

## METODE PENELITIAN

### Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017 :15) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, adanalisis data bersifat kuantitatif *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

### Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono 2017: 80 definisi populasi adalah sebagai berikut “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas ; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di rumah makan Ayam Nelongso cabang Mojokerto. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017 : 118) terdapat dua cara dalam pengambilan sampel ini dengan acak atau tidak acak.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, menggunakan beberapa teknik yaitu teknik wawancara, angket(kuisoner), dan observasi.

### Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

## Uji Instrument

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan total (jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan) skor tiap butir pertanyaan dikatakan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu misalnya 5% maka dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Untuk validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung  $r$  tabel. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment*. jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0.60. Dalam penelitian menggunakan *Cronbach alpha*.

### 2. Regresi Linear Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi berganda. Metode regresi berganda adalah model regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel bebas (usman 2013:87). Dengan demikian model matematis regresi ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y	= Kinerja karyawan
X1	= Komitmen Afektif
X2	= Motivasi Instrinsik
X3	= Kepemimpinan Transformasional
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2017 : 159) uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui keberadaan dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis merupakan pernyataan kebenarannya berdasarkan keadaan populasi yang akan di uji yang diperoleh dari sampel peneliti dalam bentuk statistik.

#### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujian adalah setelah melakukan perhitungan t hitung dan kemudian membandingkan t hitung dengan t tabel.

#### 2. Uji f

Uji F-Statistik ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-tabel maka  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

#### 3. Uji r

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,005	3,601		1,112	,273		
	Reward (X1)	,322	,154	,305	2,084	,044	,624	1,603
	Punishment (X2)	-,078	,121	-,102	-,643	,524	,536	1,866
	Budaya Organisasi (X3)	,577	,131	,606	4,385	,000	,701	1,427

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2020

Berdasarkan tabel diatas,diketahui bahwa:  
 a. Konstanta sebesar 4,005 memberi arti apabila variabel Reward (X1),Punishment (X2) dan

- b. Reward (X1) memiliki koefisien positif sebesar 0,322. Hal ini menandakan bahwa koefisien Reward (X1) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 32,2%.
- c. Punishment (X2) memiliki koefisien negatif sebesar -0,078 yang berarti apabila variabel punishment menurun sebesar 1 satuan,maka variabel dependen(Prestasi kerja) akan menurun juga sebesar -0,078.
- d. Budaya Organisasi (X3) memiliki koefisien positif sebesar 0,577. Hal ini menandakan bahwa koefisien Budaya Organisasi(X3) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 57,7%.

**Tabel 2 Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,005	3,601		1,112	,273		
	Reward (X1)	,322	,154	,305	2,084	,044	,624	1,603
	Punishment (X2)	-,078	,121	-,102	-,643	,524	,536	1,866
	Budaya Organisasi (X3)	,577	,131	,606	4,385	,000	,701	1,427

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2020

Rumus mencari nilai t tabel =  $a/2 : n-1$   
 Keterangan:  
 a= 0,05%  
 n= Jumlah responden  
 k= Jumlah variabel bebas

Jadi t tabel =  $0,005/2 : 40-3-1$   
 $0,025 ; 36 = 2,02809(t \text{ tabel})$

Dari hasil tabel diatas didapatkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung  $2,084 > 2,02809$  dan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$  sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H1 diterima**.
- b. Nilai t hitung  $-0,643 < 2,02809$  dan nilai signifikansi  $0,524 > 0,05$  sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H2 ditolak**.
- c. Nilai t hitung  $4,385 > 2,02809$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H3 diterima**.

**Tabel 3 Uji f**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,971	3	52,657	12,946	,000 <sup>b</sup>
	Residual	146,429	36	4,067		
	Total	304,400	39			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Reward (X1), Punishment (X2)

Sumber:  
Hasil olah data  
SPSS,2020

Nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, sebagai berikut :  
 $Df_2 = n - k - 1$   
 $= 40 - 3 - 1$   
 $= 36$

(diperoleh F tabel 2,87)

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 12,946. Nilai ini > F tabel sebesar 2,87 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang < 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Reward (X1), Punishment (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel persepsi prestasi kerja yang menyatakan **H4 diterima**.

**Tabel 4 Uji r**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,720 <sup>a</sup>	,519	,479	2,017	2,217

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Reward (X1), Punishment (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil  
olah data  
SPSS,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa R = 0,519 (51,9%) yang menjelaskan besarnya

pengaruh reward, punishment dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Adjusted R Square = 0,479 ( 47,9%) yang menjelaskan faktor-faktor prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel reward, punishment dan budaya organisasi. Sehingga hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menjelaskan bahwa reward, punishment dan budaya organisasi secara simultan menyatakan bahwa variabel prestasi kerja amat terbatas, sebesar 51,9%, sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Reward Terhadap Persepsi prestasi kerja

Reward yang kita sebut kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk financial maupun non financial (Irham Fahmi:2016).

Berdasarkan hasil regresi yang telah diperoleh, terlihat bahwa variabel reward memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,322 yang berarti reward memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja, jika reward ditingkatkan maka akan meningkat pula prestasi kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel reward terhadap persepsi prestasi kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,084 lebih besar dari t tabel sebesar 2,02809 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya ada hubungan antara reward terhadap prestasi kerja.

### 2. Pengaruh Punishment Terhadap Persepsi prestasi kerja

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara:2015).

Berdasarkan hasil regresi yang telah diperoleh, terlihat bahwa variabel punishment memperoleh nilai koefisien negatif sebesar -0,078 yang berarti apabila variabel punishment menurun sebesar 1 satuan, maka variabel dependen (Prestasi kerja) akan menurun juga sebesar -0,078.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh

variabel punishment terhadap variabel persepsi prestasi kerja dimana diperoleh nilai t hitung negatif sebesar -0,643 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,02809 dengan taraf signifikan 0,524 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada hubungan antara punishment terhadap prestasi kerja.

### 3. Budaya Organisasi Terhadap Persepsi prestasi kerja

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana ( Sedarmayanti: 2014).

Berdasarkan hasil regresi yang telah diperoleh, terlihat bahwa variabel reward memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,577 yang berarti budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja, jika budaya organisasi ditingkatkan maka akan meningkat pula prestasi kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel reward terhadap persepsi prestasi kerja dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 4,385 lebih besar dari t tabel sebesar 2,02809 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya ada hubungan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

### 4. Pengaruh reward, punishment, dan budaya organisasi terhadap persepsi prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan:2016). Dalam meningkatkan prestasi kerja perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberian reward. Melalui proses tersebut diharapkan karyawan mampu meningkatkan persepsi prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel reward, punishment dan budaya organisasi terhadap persepsi prestasi kerja dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 12,946 lebih besar dari F tabel sebesar 2,87 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya reward, punishment dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap persepsi prestasi kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso Cabang Mojokerto nilai t hitung 2,804 > 2,0281 (t tabel).
2. Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso Cabang Mojokerto nilai t hitung -0,643 < 2,0281 (t tabel).
3. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso Cabang Mojokerto nilai t hitung 4,385 > 2,0281 (t tabel).
4. Variabel reward, punishment, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap persepsi prestasi kerja di Ayam Nelongso Cabang Mojokerto dengan nilai f hitung 12,946 > 2,87 (f tabel).

### Saran

1. Disarankan bagi pimpinan untuk terus meningkatkan sistem reward untuk memotivasi karyawan dan selalu mengingatkan karyawannya untuk lebih disiplin guna mengurangi sanksi/hukuman terkait kinerja karyawan agar tercapainya persepsi prestasi kerja dilingkungan para karyawan.
2. Budaya organisasi di Ayam Nelongso Cabang Mojokerto dapat dikatakan baik, namun sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak perhatian dan usaha dalam meningkatkan mutu budaya organisasi yang telah diterapkan untuk mengantisipasi beberapa kesenjangan komunikasi antara karyawan senior dan karyawan baru seperti mengadakan pelatihan bersama maupun outbond.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar, dan Teuku Dunija, 2016. Pengaruh sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 : Aceh jaya

Busro, Muhamad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I expert, Yogyakarta

- Desler, Gary 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta , PT. Prehalindo.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Fahmi, irham.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi . Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham,2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja: Jakarta Mitra Wacana Media
- Hasibuan, Malayu S.P 2017 , Manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Bumi aksara
- Handoko,T. Hani 2016 , Sumber daya Manusia, Yogyakarta.BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kadarsiman,M 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta : Rajawali pers
- Koencoro, Galih dwi.Mohamad AL Musadieg, Heru Susilo.2013. “ Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja, Survei pada karyawan PT. Inka” Jurnal Administrasi Bisnis Vol.5 No.2
- Mangkunegara, Anwar prabu 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Octaviani, S. 2014. Hubungan antara persepsi terhadap Lingkungan Psikosial kerja dengan motivasi kerja karyawan.Surakarta : Fak psikologi
- Purwanto, Ngalim. 2011. Ilmu Pendidikan Teoristis dan Praktis. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto.2011. Evaluasi Hasil Belajar.Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Rivai,Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai,Veithzal dan Deddy Mulyadi.2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sikula, Andrew F 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta, PT. Ghalia Indonesia
- Siagan, Sondang P.2015. Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta : PT Bumi aksara.
- Simamora, Henry 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIEY
- Sugiyono,2017. Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : PT Alfabeth
- Stoner, James . A.F. 2015.Manajemen. Prentice-Hall.
- Yoder Dale 2015. Personel Manajemen, edisi ke enam, Jakarta , PT. Prentice Hall Of Inida.