

# 16. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA.pdf

*by Turnitin [id]*

---

**Submission date:** 13-Apr-2022 08:24AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 1809693002

**File name:** 16. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA.pdf (234.66K)

**Word count:** 3090

**Character count:** 19608

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BUSINESS TRAINING AND EMPOWERING MANAGEMENT  
SURABAYA**

**ASMIRIN NOOR**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
Jl. Wisata Menanggal 42 A Surabaya  
agungdwino75@gmail.com

**Abstract:** Human resources is one of the most important assets and have a direct impact on an organization. To improve the performance of employees is through employee development, namely the holding of reward and punishment. This study aims to determine which of dominant influence on the performance of employees of PT Business Training And Empowering Management Surabaya. Using purposive sampling method, to choose direct all employees as many as 34 people. Data collection methods used were questionnaires, interviews, and documentation. The analytical method used is the method of multiple linear regression analysis. From the results of multiple linear regression analysis stated that the variable reward and punishment simultaneously affect the performance of employees of PT Business Training And Empowering Management Surabaya. In partial, reward (X1) and punishment (X2) effect on the performance of employees of PT Business Training And Empowering Management Surabaya.

**Key words:** Human Resources, Employee Performance, Reward, Punishment

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dan berdampak langsung pada sebuah organisasi. Salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan pegawai yaitu dengan mengadakan reward dan punishment. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya. Teknik sampling menggunakan purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 34 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis SPSS 17.0. Hasil analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa Variabel reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya. Secara parsial variabel reward (X<sub>1</sub>), dan punishment (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya.

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

**PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang

penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, serana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor

sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia ( karyawan ). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan. Salah satu yang dapat dilakukan oleh manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *reward*

untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, bentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan, pemberian *punishment* untuk konsekuensi dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan tugas yang dikerjakannya. Setelah karyawan merasa senang dengan tugas yang dikerjakannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan

tugasnya dalam perusahaan. Dalam hal ini PT *Business Training and Empowering Management* Surabaya, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini PT *Business Training and Empowering Management* Surabaya, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha suatu organisasi (instansi pemerintah atau perusahaan) untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia menjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas, motivasi, dan inovasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa meskipun aspek teknologi dan aspek-aspek lainnya telah sempurna dalam organisasi, tetapi tidak ditunjang dengan aspek manusia, maka organisasi tersebut sulit dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada awalnya manajemen sumber daya manusia dikenal sebagai manajemen personalia, tetapi kemudian semakin berkembangnya pemikiran tentang manajemen sumber

daya manusia sebagai tenaga kerja, maka istilah manajemen personalia berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia sebagai aset perusahaan.

*Reward* atau penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian *reward* menurut para ahli, sebagai berikut. Menurut Ramayulis (2008:211) *Reward* yaitu hadiah yang diberikan atas perbuatan-perbuatan atau hal-hal baik yang telah dilakukan. Sedangkan menurut Nawawi (2005:319) dapat *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Selanjutnya menurut Triton (2010:123) dapat dijelaskan bahwa imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

*Punishment* atau hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala

aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu diranya memahami apa itu hukuman. *Punishment* adalah 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 atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Menurut Mursal (2004:86) "*Punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhidar dari segala macam pelanggaran. Menurut Mangkunegara (2000:130) "*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar".

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukuman 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). Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4)

jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut : hukuman ringan, dengan jenis : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis. Hukuman sedang, dengan jenis penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi. Hukuman berat, dengan jenis : penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. . Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program



yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, (umam, 2010:190). penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

Kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus di evaluasi apakah sudah sesuai dengan tingkat atau standart yang diharapkan. Hal ini harus selalu dilakukan secara berkala mengingat bahwa produktivitas kerja setiap orang memiliki kemungkinan untuk menurun karena banyak faktor, oleh karena itu untuk menjaga stabilitas kerja sumber daya manusia dan evaluasi kerja secara berkala akan sangat baik untuk dilakukan. Evaluasi atau penilaian kinerja menurut Mondy dan <sup>24</sup> (1993:394) yang kembali dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011:197), merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sementara menurut Leon C Menggison (1991:310), dalam Mangkunegara (2010:9), "Penilaian Prestasi (*Performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian <sup>22</sup> ini merupakan penelitian survey, suatu desain yang digunakan unrtuk penyelidikan informasi yang berhubungan dengan pravelansi, distribusi dan hubungan antar variabel dalam suatu populasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang mengacu

pada teori yang ada mengenai *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan.

**Definisi Operasional Variabel**

Tabel 1. Operasional variable

| Variabel Teoritis                   | Oprasional Variabel  |
|-------------------------------------|--|
| <i>Reward</i> (x <sub>1</sub> )     | Tunjangan<br>Insentif / bonus<br>Penghargaan<br>Pengakuan<br>Promosi jabatan |
| <i>Punishment</i> (x <sub>2</sub> ) | penundaan gaji<br>penundaan promosi<br>penurunan pangkat<br>mutasi<br>phk    |
| Kinerja karyawan (y)                | 1. kualitas<br>2. kuantitas<br>3. pelaksanaan tugas<br>4. tanggung jawab     |

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS. Dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan <sup>8</sup> melalui evaluasi kinerja dengan cara kuisisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengangkat pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan, responden yang di gunakan sebanyak 34 orang karyawan di PT *Business Training And Empowering Mngement*, para karyawan telah mengisi kuisisioner berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja, identivikasi dilakukan untuk mengetahui karakteristik para responden dalam penelitian.

**Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Reward (X<sub>1</sub>)**

Untuk mengetahui tanggapan responden dari PT Business Training And Empowering Managemnet Surabaya mengenai variabel Reward, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Reward**

| Pernyataan       | Skor |     |     |     |     | Mean  |
|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-------|
|                  | (1)  | (2) | (3) | (4) | (5) |       |
|                  | STS  | TS  | BS  | S   | SS  |       |
| X <sub>1.1</sub> | 0    | 1   | 21  | 12  | 0   | 3,323 |
| X <sub>1.2</sub> | 0    | 0   | 20  | 14  | 0   | 3,411 |
| X <sub>1.3</sub> | 0    | 2   | 19  | 13  | 0   | 3,323 |
| X <sub>1.4</sub> | 0    | 2   | 8   | 24  | 0   | 3,647 |
| Rata-rata        |      |     |     |     |     | 3,426 |

Sumber data : data diolah

Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa tanggapan responden untuk variabel Reward sudah baik, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden berada di atas nilai tengah responden sebesar 3 satu satuan skor yaitu sebesar 3,426

**Deskripsi Tanggapan Responden tentang Variabel Punishment (X<sub>2</sub>)**

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel punishment, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Variabel Punishment**

| Pernyataan       | Skor |     |     |     |     | Mean  |
|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-------|
|                  | (1)  | (2) | (3) | (4) | (5) |       |
|                  | STS  | TS  | BS  | S   | SS  |       |
| X <sub>2.1</sub> | 0    | 0   | 22  | 12  | 0   | 3,352 |
| X <sub>2.2</sub> | 0    | 0   | 18  | 16  | 0   | 3,470 |

|                  |   |   |    |    |   |       |
|------------------|---|---|----|----|---|-------|
| X <sub>2.3</sub> | 0 | 0 | 22 | 12 | 0 | 3,352 |
| Rata-rata        |   |   |    |    |   | 3,391 |

Sumber data : data diolah

Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa tanggapan responden untuk variabel punishment sudah baik, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden berada di atas nilai tengah responden sebesar 3 satu satuan skor yaitu sebesar 3.391.

**Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang kinerja karyawan**

| Pernyataan       | Skor |     |     |     |     | Mean  |
|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-------|
|                  | (1)  | (2) | (3) | (4) | (5) |       |
|                  | STS  | TS  | BS  | S   | SS  |       |
| Y <sub>1.1</sub> | 0    | 0   | 2   | 32  | 0   | 3,412 |
| Y <sub>1.2</sub> | 0    | 0   | 18  | 16  | 0   | 3,470 |
| Y <sub>1.3</sub> | 0    | 1   | 23  | 10  | 0   | 3,264 |
| Rata-rata        |      |     |     |     |     | 3,382 |

Sumber data : data diolah

Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa tanggapan responden untuk variabel keputusan pembelian sudah baik, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden PT Business training And Empowering Management Surabaya berada di atas nilai tengah responden sebesar 3 satu satuan skor yaitu sebesar 3.362.

Setelah melalui berbagai tahapan diskriptif penelitian terhadap masing-

masing variabel bebas maupun variabel terikat, maka tahapan pada analisis selanjutnya adalah uji hipotesa dengan regresi linier berganda pada masing-masing variabel. Langkah pertama dalam pengujian hipotesa dengan regresi linier berganda adalah menguji hipotesa yaitu reward dan punishment. berpengaruh secara baik secara simultan maupun partial terhadap kinerja karyawan PT. *business training and empowering management* surabaya. Adapun persamaan model regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 5. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Business Training And Empowering Management* Surabaya

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
|              |                             |            |                           |       |      |              |         |      |                         |       |
| 1 (Constant) | 1.238                       | .542       |                           | 2.285 | .029 |              |         |      |                         |       |
| REWARD       | .347                        | .141       | .363                      | 2.462 | .020 | .483         | .404    | .347 | .913                    | 1.096 |
| PUNISHMENT   | .345                        | .125       | .407                      | 2.760 | .010 | .514         | .444    | .389 | .913                    | 1.096 |

Sumber: Data Diolah

a. KINERJA KARYAWAN

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1.238 + 0.347 X_1 + 0.345 X_2$$

a = Nilai konstanta yaitu sebesar 1.238, dimana apabila variabel *reward* dan *punishment* dianggap nol atau ditiadakan maka besarnya kinerja karyawan PT. *Business Training And Empowering Management* Surabaya yaitu sebesar 1.238

b<sub>1</sub> = Nilai koefisien regresi untuk variabel *reward* yaitu sebesar 0.347, dimana apabila ada kenaikan sebesar satu satuan pada

variabel *reward* maka akan mengakibatkan kinerja karyawan PT *Business Training And Empowering Management* Surabaya akan naik sebesar 0.347 dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.

b<sub>2</sub> = Nilai koefisien regresi untuk variabel *punishment* yaitu sebesar 0.345, dimana apabila ada kenaikan sebesar satu satuan pada variabel *punishment* maka akan mengakibatkan kinerja karyawan PT. *Business Training And Empowering Management* Surabaya akan naik sebesar 0.345



dan diasumsikan untuk variabel lainnya nol atau ditiadakan.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan pembuktian dari hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama “Bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Business Training And Empowering Management* Surabaya. terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis kedua “*reward* dan *punishment*, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT *Business Training And Empowering Management* Surabaya, terbukti kebenarannya.
3. Hipotesis yang ketiga “Bahwa *punishment* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT karyawan PT *Business Training And Empowering Management* Surabaya, terbukti kebenarannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu dari hasil analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa Variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Business Training And Empowering Management* Surabaya dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.689 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka Variabel *reward* ( $X_1$ ), dan *punishment* ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan PT karyawan PT. *Business Training And Empowering Management* Surabaya.

Hasil uji t diperoleh t hitung untuk variable *reward* ( $X_1$ ) sebesar 2.462, dan *punishment* ( $X_2$ ) sebesar 2.760. dan semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial variabel *reward* ( $X_1$ ), dan *punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT karyawan PT. *Business Training And Empowering Management* Surabaya. Dan untuk uji dominan diperoleh besarnya koefisien beta untuk variabel *reward* sebesar 0.363; dan variabel *punishment* sebesar 0.407. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. *Business Training And Empowering Management* Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar<sup>23</sup> Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- <sup>23</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kerja SD. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1993). Human Resources Management. 5<sup>th</sup> edition. Massachuset: Simon and Schuster
- Nawawi, Hadari. 2005. MSDM Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ramayulis.2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta : Kalam Mulia
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. Metode Penelitian Survai. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni.2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.

11 Wahyuni, Ekawati Sri dan Puji Mulyono.2006. *Metode Penelitian Sosial*.Departemen Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat

# 16. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA.pdf

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | <a href="http://ejournal.uki.ac.id">ejournal.uki.ac.id</a><br>Internet Source  | 1% |
| 2 | Nian Afrian Nuari. "Quality Work Life dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Amelia Pare", Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery), 2016<br>Publication | 1% |
| 3 | <a href="http://kamiluszaman.blogspot.com">kamiluszaman.blogspot.com</a><br>Internet Source  | 1% |
| 4 | <a href="http://etd.umy.ac.id">etd.umy.ac.id</a><br>Internet Source  | 1% |
| 5 | <a href="http://yenisweetworld.blogspot.com">yenisweetworld.blogspot.com</a><br>Internet Source  | 1% |
| 6 | <a href="http://bacaonlines.blogspot.com">bacaonlines.blogspot.com</a><br>Internet Source  | 1% |
| 7 | <a href="http://etheses.iainkediri.ac.id">etheses.iainkediri.ac.id</a><br>Internet Source  | 1% |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 8  | Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020<br>Publication | 1 % |
| 9  | <a href="http://journal.unilak.ac.id">journal.unilak.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 10 | <a href="http://sdayat76.blogspot.com">sdayat76.blogspot.com</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 11 | <a href="http://www.ijrrjournal.com">www.ijrrjournal.com</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 12 | Submitted to Pusat Kurikulum dan Perbukuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia<br>Student Paper   | 1 % |
| 13 | <a href="http://admpembmabar2012.blogspot.com">admpembmabar2012.blogspot.com</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 14 | Submitted to Grand Canyon University<br>Student Paper  | 1 % |
| 15 | Submitted to UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta<br>Student Paper  | 1 % |
| 16 | Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko. "PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK MESIN INDUSTRI KECAMATAN GEGER  | 1 % |

# KABUPATEN MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2016

Publication

17

[ekobis.stieriau-akbar.ac.id](http://ekobis.stieriau-akbar.ac.id)

Internet Source

1 %

18

Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Student Paper

1 %

19

Unsul Abrar, Isyanto Isyanto. "Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura)", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2019

Publication

1 %

20

[realrecipesid.fun](http://realrecipesid.fun)

Internet Source

1 %

21

[repository.uph.edu](http://repository.uph.edu)

Internet Source

1 %

22

Fanny Jitmau, Lintje Kalangi, Linda Lambey. "Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong)", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2017

Publication

1 %

23

Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap

1 %



Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun)",  
Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2020  
Publication

---

24

Submitted to Padjadjaran University  
Student Paper

1 %

---

25

erepository.uwks.ac.id  
Internet Source

1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On