

**PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PR.GAGAK
HITAM BONDOWOSO**

Fitria Sovi Miladia

1410411136

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember**

ABSTRACT

This reserch aimed to know the effect of three variables, those are reward, punishment and the work circumstances. In this research, reward, punishment and the work circumstances affected significantly positive to the employees' effort in working. The research object was the employees of PT. GAGAK HITAM Bondowoso totally 240 employees pf the population and it was taken 70 respondents for the sample by using data collecting technique. The data collecting technique used the observation, interview, and questioner. The analysis was included the validity test, reability test, classical assumption test (normality test, multicolinearity tes, and heterosecedastatistic test), the double linear regression analysis, and hypothesis test (t- test, determination coefficient). The result of the research showed that reward, punishment, and work circumstances affected significantly positive to the employees' effort in working.

Keywords: reaward, punishment and work circumstances to the employees' effort in working

1. Latar Belakang

Industri rokok merupakan industri yang sangat besar di Indonesia, dengan total produksi nasional rata-rata mencapai 220 milyar batang per tahun dan nilai penjualan nasional rata-rata mencapai 40 trilyun rupiah per tahun. Di Jawa Timur sendiri banyak berdiri perusahaan- perusahaan rokok yang masih produksi salah satunya Sampoerna, Gudang Garam, dll. Keberadaan industri rokok di Indonesia memang dilematis. Di satu sisi mereka diharapkan menjadi salah satu sumber pembiayaan bagi pemerintah karena cukai rokok diakui mempunyai peranan penting dalam penerimaan negara. Namun di sisi lainnya dikampanyekan untuk dihindari karena alasan kesehatan. Peranan industri rokok dalam perekonomian indonesia saat ini terlihat semakin besar, selain sebagai motor penggerak ekonomi juga menyerap banyak tenaga kerja.

Penilaian kinerja juga berperan penting bagi perusahaan menurut Mondy dan Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu

atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

Aspek lain yang dinilai mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2004:112). Menurut Parlinda dan Wahyuddun (2003:24) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ,begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja atau tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu manusia dapat melakukan

kegiatannya dengan optimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian.

Tujuan bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga kerja dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jackson, 2007 :89). Namun perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak kecuali dalam sektor produksi.

Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Penerapan sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Pegawai yang semakin produktif akan mempengaruhi tingkat laba perusahaan. Menurut Gibson dkk (2012), tujuan dari program sistem *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan

kesejahteraan pegawainya. Dan selain *reward* perusahaan juga haus menerapkan *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian *punishment* perlu diberikan dan sesuai dengan kesalahan tersebut, hal itu diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso merupakan salah satu perusahaan rokok di Jawa Timur yang terdapat di Kabupaten Bondowoso. Perusahaan Rokok Gagak hitam Bondowoso berdiri pada tanggal 16 Desember 2004, yang didirikan oleh pengusaha tembakau yang bernama Nawar H. Wasil kegiatan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang harus terbentuk dari karakteristik pekerjaan yang merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1.1

Produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan produksi rokok sigaret kretek mesin (SKM) PR. Gagak Hitam Tahun 2014 - 2017

Produksi (Bal)		
Tahun	SKT dan SKM	Nilai Rp
2014	60,725,4	13.185.245.
	90	120
2015	48,481,3	10.176.120.
	20	150
2016	62,584,8	15.235.130.
	00	110
2017	44,850,0	10.269.230.
	10	200

Sumber : Data Sekunder yg di olah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 , produksi PR.Gagak Hitam dari tahun 2014-2017 mengalami naik turunnya jumlah produksi rokok sigaret kretek tangan(SKT)dan sigaret kretek mesin(SKM). Pada tahun 2014 produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM) sebesar 60,725,490 bal sedangkan tahun 2015 produksi rokok sigaret kretek tangan (SKM)

dan sigaret kretek mesin (SKM) mengalami penurunan sebesar 48,481,320 bal. Dan dari tahun 2016 PR.Gagak Hitam produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigarret kretek mesin (SKM) mengalami kenaikan yang sangat signifikan sebesar 62,584,800 bal. Dan pada tahun 2017 PR.Gagak Hitam produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM) mengalami puncak penurunan sebesar 44,850,010 bal.

Menurut manajer operasional PR. Gagak Hitam penurunan terjadi disebabkan kepuasan kerja yang semakin menurun. Tingkat produksi rokok sesuai permintaan pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi di liburkan. Selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasi oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Masalah lain yang dihadapi oleh PR.Gagak Hitam adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai PR.Gagak Hitam bagian produksi dari tahun ke tahun terus meningkat

Tabel 1.2
Daftar Tingkat
Absensi Pegawai PR.
Gagak Hitam
Tahun 2014 – 2017

Absensi / tahun (%)	Tingkat mangkir / tahun (%)
Tahun	Mangkir
2014	1,3
2015	2,4
2016	3,2
2017	4,5

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.2 dari tahun 2014-2017 diindikasikan bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2014 sebesar 1,3%, tahun 2015 sebesar 2,4%, tahun 2016 sebesar 3,2%, dan tahun 2017 sebesar 4,5%. Dari tabel tersebut, disiplin karyawan dari tahun ke tahun semakin

menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat pada setiap tahunnya.

Kantor PR. Gagak Hitam beralamat di Jalan Raya Bondowoso Kecamatan Maesan – Kabupaten Bondowoso. Daerah tersebut adalah salah satu daerah mayoritas buruh dan petani. Lingkungan kerja menjadi salah satu kendala yang dihadapi PR. Gagak Hitam. Masalah yang muncul dari Pegawai yaitu merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut beberapa pegawai, hal lainnya berkaitan dengan kinerja karyawan, pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya perusahaan lain, untuk mencapai tujuan

perusahaan, pimpinan selaku pemegang kontrol perusahaan berupaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, hal ini dilakukan agar karyawan dapat semangat bekerja.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Gagak hitam bondowoso?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR.Gagak hitam bondowoso?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR.Gagak hitam bondowoso?

2. Tinjauan Materi

2.1 *Reward*

Pratheepkanth (2011) mengemukakan bahwa sistem *reward* adalah alat penting yang dapat digunakan manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, sistem *reward* digunakan untuk menarik semangat bekerja dan

memotivasi bekerja lebih baik lagi bagi seluruh anggota organisasi.

2.2 Punishment

Punishment merupakan penguatan yang negatif, tetapi diperlukan dalam perusahaan. *Punishment* yang di maksud disini adalah tidak seperti hukuman dipenjara atau potong tangan, tetapi *punishment* yang bersifat mendidik. Selain itu *punishment* juga merupakan alat pendidikan regresif, artinya *punishment* ini digunakan sebagai alat untuk menyadarkan karyawan kepada hal-hal yang benar. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Abu Ahmadi dan Uhbiyati (2006) dalam penelitian Raja Ali, dkk (2013) yang mengemukakan bahwa *punishment* adalah suatu perbuatan dengan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, baik dari segi kejasmanian maupun kerohanian orang lain yang memiliki kelemahan dari pada diri kita dan oleh karena itu

kita mempunyai tanggung jawab membimbingnya dan melindunginya.

3.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009:269) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses perusahaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, juga berpengaruh dalam meningkatkan karyawan.

3.4 Kinerja Karyawan

Kata kinerja (*performance*) dalam bahasa inggris diterjemahkan dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menterjemahkan sebagai: unjuk

kerja, kinerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, dan hasil pelaksanaan kerja. Bernadindan Russel dalam Ruky (2002:15) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Artinya “Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”.

3. Identifikasi Variabel

- i. Independen Variabel / variabel bebas (X), Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependent, baik pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

X1 = Variabel *Reward*

X2 = Variabel *Punishment*

X3 = Variabel Lingkungan kerja

- ii. Dependen Variabel / variabel terikat (Y), Yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian. Hakikat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah:

Y = Kinerja Karyawan

3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal. Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Jenis Data

- a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden penelitian dengan cara menyebarkan

koesioner secara tertutup yang dibagikan kepada setiap responden, yaitu karyawan PR. GAGAK HITAM Bondowoso.

b. Data Sekunder

Menurut Oei, (2010) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dan data yang dikumpulkan oleh pihak lain, berasal dari buku-buku ilmiah, tulisan-tulisan/artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

3.3 Populasi dan Metode pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

dalam penelitian ini adalah 240 karyawan di PR. GAGAK HITAM Bondowoso

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014:91). Pengambilan sampel dengan pertimbangan faktor keterbatasan yang tidak memungkinkan seluruh populasi untuk diteliti. Untuk menentukan beberapa sampel yang dibutuhkan, maka digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

(Slovin, Umar, 2007:78)

3.6 Tehnik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Study pustaka

3.7 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3.8 Tehnik Pengolahan Data

1. Proses Editing
2. Proses Coding
3. Proses Scoring
4. Tabulasi

3.9 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Multikolinearitas
5. Uji Heteroskedastisitas
6. Uji Normalitas
7. Analisis Linier Berganda
8. Koefisien Determinasi (R^2)

3.10 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 (*reward*, *punishment*, dan tingkat absensi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

5.1 Pengaruh Variabel *Reward* Terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,865) > t tabel (1.6683) yang artinya *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pratheepkanth (2011) mengemukakan bahwa sistem *reward* adalah alat penting yang dapat digunakan manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, sistem *reward* digunakan untuk menarik semangat bekerja dan memotivasi bekerja lebih baik lagi bagi seluruh anggota organisasi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Nuraini (2012), Silvia (2014) dan Hani (2014) yang menyatakan ada pengaruh pemberian *reward* terhadap Kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

5. Hasil Dan Pembahasan

5.2 Pengaruh Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja karyawan.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4,907) > t tabel (1.6683) yang artinya *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Punishment merupakan penguatan yang negatif, tetapi diperlukan dalam perusahaan. *Punishment* yang dimaksud disini adalah tidak seperti hukuman dipenjara atau potong tangan, tetapi *punishment* yang bersifat mendidik. Matteson (2006:226). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Nuraini (2012), Hani (2014) dan Silvia (2014) yang menyatakan ada pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

5.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,028 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,252) > t tabel (1.6683) yang artinya lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009:269) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Hamdiyah (2016) yang menyatakan ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

6. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *reward* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *punishment* yang diberikan

kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- d. *Reward, punishment* dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *reward, punishment* dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

6.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pihak PR.Gagak Hitam Bondowoso diharapkan dapat lebih meningkatkan *Reward*, agar kinerja karyawan meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa

Reward mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Contoh : Perusahaan memberikan upah yang sesuai bahkan melebihi upah minimum regional dan juga memberikan kenaikan upah apabila karyawannya melebihi target produksi agar karyawan semangat dalam bekerja.

- b. Pihak PR.Gagak Hitam Bondowoso diharapkan lebih meningkatkan *Punishment* pada karyawannya agar Kerja para karyawan meningkat, mengingat hasil dari penelitian *Punishment* memberikan hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila *Punishment* selalu diberikan dan ditingkatkan maka para karyawan akan selalu mencapai target produksi yang ditetapkan, hasil dan kualitas kerja

akan sesuai standar perusahaan, selalu tepat waktu dalam proses produksi.

2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi Kinerja Kerja karyawan. seperti :variable disiplin kerja, karakteristik individu, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex.2004.*MSDM*. Jakarta : Gema Pustaka
- Astuti. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel bakung's cottages kuta bali*. (Universitas Udayana, Bali)
- Azhad, M Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember*. Cahaya Ilmu
- Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya*
- Manusia, Edisi Terjemahan*, Penerbit. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta
- Dessler,G.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Inonesia Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- Febrianti 2014 *Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja* (Studi pada karyawan PT.Panin Tbk.Area Mikro Jombang (Universitas Brawijaya Malang)
- Ferdinan,2006. *Metode Penelitian Manajemen.Semarang*:Bada penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi. Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. 2012. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Gomes 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi.

- Hamdiyah, Haryono, Fathoni 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang* (Universitas Pandanaran Semarang)
- Handoko, Hani. 2008 *Manajemen Personalia & SDM* yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, H.M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar. Ed *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Jacson., M. D. 2007. *Human Resource Manajemen, alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Jacson., M.D. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi. Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*.
- Margono, S., 2010 *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Maula Ummi Hani 2014. *Pengaruh reward, punishment, tingkat absensi dan turnover intention terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp electronics indonesia, jember*. (Universitas Negri Jember)
- Mondy, Noe. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu
- Nitisemito, 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Pratheepkanth. 2011. *Reward system and impac on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna Distric*
- Resa. 2012. *Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment terhadap Kinerja*

- Pegawai Negeri Sipil* di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota. Cilegon .
- Rivai. 2006 : 309 *Kinerja Katyawan* PT. Raja Grafindo Persada,. Jakarta.
- S.Ruky. 2006 *Sistem Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: STIE YKPN
- Siti Khoirun Nuraini 2012. *Pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan* PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V AFDELING III KEBUN SEI GALUH (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- Sunyanto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Veithzal,R.2005. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Wursanto, 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta
- Sumber Internet :**
<http://iccri.net/profil-pusat-penelitian-kopi-dan-kakao-indonesia> tanggal 20 Desember 2017 pukul 09:10
<http://tipsserbaserbi.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-manajemen-sumber-daya.html> tanggal 20 Desember 2017 pukul 09:45
<http://tipsserbaserbi.blogspot.co.id/2015/09/pengertian-reward-atau-penghargaan.html> tanggal 20 Desember 2017 pukul 11:15