

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA KREASINDO

Agus Wahyudin¹, Mutdi Ismuni¹, Kaffah Imanuddin¹

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi

Korespondensi : 19120238@pertiwi.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan di PT. Prima Kreasindo mengalami penurunan yang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor *Reward* dan *Punishment*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif dengan populasi berjumlah 32 orang karyawan serta dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil pengujian persamaan regresi linear ganda yaitu $\hat{Y} = 11,545 + 0,489X_1 + 0,346X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Pegawai. Persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 11,545 + 0,489X_1 + 0,346X_2$ menunjukkan bahwa apabila *Reward* dan *Punishment* serta Kinerja Pegawai diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor *Reward* (X_1) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,4898 dengan konstanta 11,545. Dan setiap kenaikan satu unit skor *Punishment* (X_2) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,346 dengan konstanta 11,545.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

THE EFFECT OF GIVING REWARDS AND PUNISHMENT ON THE PERFORMANCE OF PT PRIMA KREASINDO EMPLOYEES

Abstract

Employee performance at PT Prima Kreasindo has decreased which is possibly caused by several reward and punishment factors. The purpose of this research is to determine the effect of rewards and punishment on employee performance. Research using quantitative methods with associative techniques with a population of 32 employees and data collection techniques using questionnaires. The results of testing the multiple linear regression equation, namely $\hat{Y} = 11.545 + 0.489X_1 + 0.346X_2$, can be used to explain the form of a linear relationship between Reward and Punishment and Employee Performance. The multiple linear regression equation $\hat{Y} = 11.545 + 0.489X_1 + 0.346X_2$ shows that if Reward and Punishment as well as Employee Performance are measured by the instruments used in this research, then every one unit increase in the Reward score (X_1) will be followed by an increase in the Employee Performance score of 0.4898 with a constant of 11.545. And every one unit increase in the Punishment score (X_2) will be followed by an increase in the Employee Performance score of 0.346 with a constant of 11.545.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Hasibuan (2013:10) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam pemberian penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi.

Afandi (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya *reward* yang diterima. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan (Ihsan, 2019).

Dengan adanya pemberian *reward* yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2004) mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan: "Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Begitu juga menurut Mahmudi (2005), mengemukakan bahwa *Reward* (penghargaan) dapat didefinisikan: "Sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan".

Para ahli di atas semakin menjelaskan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila *reward* yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka *reward* yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku 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 tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

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, pengguna hukuman dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara efektif.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, dengan pemberian hukuman (*punishment*) perlu untuk mengubah habit dan perilaku karyawan agar dapat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat, maka hasil yang mereka berikan pada

perusahaan akan semakin baik dan meningkat. Suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Penilaian kinerja, pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan di PT. Prima Kreasindo, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. *Reward* yang diberikan hanya pada saat mendapat dinas ke daerah cakupan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik di dalam kantor terkadang diabaikan. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan di PT. Prima Kreasindo yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan PT. Prima Kreasindo masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian *reward* dan *punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang *reward*, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai *reward*. Menurut Tohardi dalam Nur (2019) mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) didefinisikan “sebagai ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.” Sedangkan

menurut Simamora (2004) mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan, “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Menurut Mahmudi (2005), mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) dapat didefinisikan, “Sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

Menurut Siagian (2009) rasa keadilan dapat membuat sales menjadi puas terhadap *Reward* yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh sales akan mampu memotivasi sales tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi. Menurut Rivai dalam Purnama (2015) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut: Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis; Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi; dan 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. Dari hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai dasar hasil kerja yang harus dicapai. Menurut Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi sebagai berikut: Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan. Kemampuan kerja sama.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Kreasindo.

METODE dan BAHAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut

Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor PT. Prima Kreasindo yang berjumlah 32 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 32 orang tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode *sampling population*. Artinya seluruh seluruh Karyawan PT. Prima Kreasindo Indonesia yang sebanyak 32 orang seluruhnya menjadi sampel. Analisis data menggunakan bantuan software *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 26 dengan melakukan serangkaian uji instrumen, asumsi klasik, analisis deskriptif, dan analisis kuantitatif antar variabel.

HASIL

Analisis deskriptif terkait variabel X_1 (*Reward*) ini dilakukan terhadap data yang lolos uji instrumen dan uji hipotesis klasik dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden X_1 (*Reward*)

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0.21 %
2	Tidak Setuju	0	0.00 %
3	Cukup Setuju	34	7.08 %
4	Setuju	184	38.33 %
5	Sangat Setuju	261	54.38%
Total		480	100.00 %

Analisis deskriptif terkait variabel X_2 (*Punishment*) ini dilakukan terhadap data yang lolos uji instrumen dan uji hipotesis klasik dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	0.63 %
2	Tidak Setuju	4	0.83 %
3	Cukup Setuju	43	8.96 %
4	Setuju	198	41.25 %
5	Sangat Setuju	232	48.33%
Total		480	100.00 %

Analisis deskriptif terkait variabel Y (Kinerja Pegawai) ini dilakukan terhadap data yang lolos uji instrumen dan uji hipotesis klasik dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden pada Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No.	Skala	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00 %
2	Tidak Setuju	2	0.42 %
3	Cukup Setuju	22	4.58 %
4	Setuju	207	43.13%
5	Sangat Setuju	249	51.88%
Total		480	100.00 %

PEMBAHASAN

Analisis pengaruh *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi sederhana yang digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai melalui *Reward* yaitu $Y = a + bX$. Nilai a sebesar 13,277 memiliki makna bahwa, jika *Reward* di PT. Prima Kreasindo tetap seperti saat ini, maka akan tetap ditemukan Kinerja Pegawai sebesar 13,277 di PT. Prima Kreasindo tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,801 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan satu poin pada *Reward*, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai di PT. Prima Kreasindo akan naik sebesar 0,801 atau menjadi sebesar 14,078. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada *Reward* maka Kinerja Pegawai PT. Prima Kreasindo akan turun sebesar 0,801 atau menjadi sebesar 12,476.

Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0.855. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian *Reward* dan kinerja pegawai pada PT. Prima Kreasindo memiliki pengaruh Sangat Kuat. *Reward* (X_1) berkontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 73,1% Sedangkan sisanya sebesar 26,9 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Ditemukan pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Prima Kreasindo. dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,020 > 2,045$. Maka dapat diketahui dari hasil uji-t ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan jika melihat dari nilai sig, maka sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara *Reward* dan Kinerja Pegawai.

Analisis pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi sederhana yang digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai melalui *Punishment* yaitu $Y = a + bX$. Nilai a sebesar 21,563 memiliki makna bahwa, jika Kinerja Pegawai di PT. Prima Kreasindo tetap seperti saat ini, maka akan tetap ditemukan Kinerja Pegawai sebesar 21,563 di PT. Prima Kreasindo tersebut. Sedangkan nilai b sebesar 0,695 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan pada poin *Punishment*, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai di PT. Prima Kreasindo akan naik sebesar 0,695 atau menjadi sebesar 22,258. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan satu poin pada *Punishment* maka Kinerja Pegawai PT. Prima Kreasindo akan turun sebesar 0,695 atau menjadi sebesar 20,868. Diperoleh nilai r sebesar 0,890 Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Ke memiliki pengaruh positif Sangat Kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh sebesar 0.834. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian *Punishment* dan kinerja pegawai pada PT. Prima Kreasindo memiliki pengaruh Sangat Kuat. *Punishment* (X_2) berkontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 69,5% Sedangkan sisanya sebesar 30,5 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Ditemukan pengaruh antara *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Prima Kreasindo. dimana nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,264 > 2,045$. Maka dapat diketahui dari hasil uji-t ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan jika melihat dari nilai sig, maka sig. $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara *Reward* dan Kinerja Pegawai.

Analisis pengaruh *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi sederhana yang digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai melalui *Punishment* yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Nilai a sebesar 11,545 memiliki makna bahwa jika Kinerja Pegawai di PT. Prima Kreasindo tetap seperti saat ini, maka akan tetap ditemukan nilai Kinerja Pegawai sebesar 11,545 di PT. Prima

Kreasindo tersebut. Sedangkan nilai b_1 sebesar 0,489 dan b_2 sebesar 0,346 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan kenaikan secara bersama-sama poin *Reward* dan *Punishment*, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai di PT. Prima Kreasindo akan naik sebesar 0,835 atau menjadi sebesar 12,38. Begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan bersama sama satu poin pada *Reward* dan *Punishment* maka Kinerja Pegawai PT. Prima Kreasindo akan turun sebesar 0,835 atau menjadi sebesar 10,71.

Nilai r sebesar 0,890 Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan secara simultan antara variabel (X_1) *Reward* dan (X_2) *Punishment* terhadap (Y) Kinerja Karyawan berada di interval kelas 0,80 - 1,000 yaitu Sangat Kuat sebesar 0,890. Kontribusi (RSquare) secara bersama – sama variabel (X_1) *Reward* dan (X_2) *Punishment* terhadap (Y) Kinerja pegawai sebesar 0,793 disimpulkan kontribusi dua variabel 79.3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Reward* dan *Punishment* dan sisanya 20.7% oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Ditemukan pengaruh secara atau bersama – sama variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. dimana besarnya nilai F_{hitung} 55,390 > F_{tabel} 3,320 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan hipotesis diterima dan dengan kata lain variabel (X_1) *Reward* dan (X_2) *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif sangat kuat (nilai r sebesar 0,855) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73,1% terhadap kinerja pegawai PT. Prima Kreasindo. *Punishment* memiliki pengaruh positif sangat kuat (nilai r sebesar 0,834) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,5% terhadap kinerja pegawai PT. Prima Kreasindo. *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif sangat kuat (nilai r sebesar 0,890) dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79.3% terhadap kinerja pegawai PT. Prima Kreasindo.

Saran

Peneliti menyadari bahwa masih ditemukan banyak ruang lingkup yang terbatas dalam penelitian ini, untuk penelitian ini masih memiliki sejumlah kekurangan namun peneliti berharap dapat memberikan sumbangsih pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah terkait sesuai dengan yang telah di teliti. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memberikan beberapa masukan yang diharapkan dapat menjadi masukan serta bahan pertimbangan dalam kemajuan organisasi dan pengembangan ilmu bagi penelitian selanjutnya:

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah memberi dukungan dan kontribusi terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ihsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nur, Fitria. 2019. *Pengaruh Sistem Pemberian Reward And Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar*. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Purnama, Ade Vici. 2015. *Jurnal Skripsi pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Simamora, Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung.