

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja
(Studi Kasus Pada Mitra *Driver* Gojek Kota Malang).

Mochammad Sonif Afiffudin*)
Muhammad Mansur**)
Khalikussabir***)
Email : sonifafiffudin@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to analyze and explain the effect of reward and punishment on work motivation by taking a case study on Gojek Driver Partners in Malang City. The sample collection method in this study was using the Slovin formula and found a sample of 92 respondents. By using multiple linear regression analysis, and the results of the study show that the effect of reward and punishment has a significant effect on work motivation. The method used in data processing uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis tools through the SPSS 25 application program.

Keywords: *Reward, Punishment, and Work Motivation*

Pendahuluan

Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini telah memberikan pengaruh besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satu dampak dari berkembangnya kemajuan teknologi dan komunikasi pada tahun kebelakang, salah satunya yaitu bisnis *startup*. Dengan berkembangnya teknologi tersebut dan berinovasi pada transportasi baru serta mengkombinasikan transportasi yang sudah ada yaitu seperti taksi dan ojek motor menggunakan jaringan *internet* dan *smartphone* yang dapat disebut sebagai dengan transportasi *online*.

Pada bisnis transportasi *online*, mitra I dipegang oleh pihak perusahaan sedangkan mitra II dipegang pengemudi ojek online. Perusahaan ojek online memberikan layanan kepada konsumen melalui aplikasi yang nantinya dihubungkan dengan driver. Perusahaan tidak memberikan upah kepada *driver* melainkan dari konsumen yang memesan melalui aplikasi. Semakin banyak melayani konsumen maka akan bertambah banyak pula pendapatan yang didapatkan. Selain mendapat penghasilan yang dari jasa yang diberikan oleh konsumen, *driver* juga mendapatkan penghasilan tambahan dengan melalui sistem poin. Perusahaan memberikan sistem poin tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja *driver* dalam penyelesaian segala bentuk order yang diberikan agar terwujudnya visi dan misi dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:141), Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat mengakibatkan, mengarahkan, serta mendorong perilaku seseorang, agar dapat bekerja keras guna mencapai hasil maksimal. Motivasi kerja selalu dikaitkan pada aspek kebutuhan, keinginan serta dorongan, yang menyebabkan terjadinya seorang pekerja, berusaha untuk menggapai tujuan tertentu. Dengan adanya pemberian suatu

penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) kepada pekerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Sugihen, 2017).

Menurut Fahmi (2016:64), *reward* adalah suatu pemberian atau penghargaan yang diberikan kepada pekerja yang memiliki prestasi atas hasil pekerjaannya, dalam bentuk berupa finansial maupun non finansial. *Reward* merupakan salah satu metode atau cara yang digunakan dalam membuat seorang pekerja dapat termotivasi untuk melakukan hal baik dan mendapatkan peningkatan prestasi. Dalam kajian empiris ditemukan bahwa *reward* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (Pratama et al, 2017).

Menurut Mangkunegara (2013:120) *punishment* ialah suatu hukuman yang memiliki tujuan untuk mengevaluasi kinerja pekerja ketika melanggar, menegakkan peraturan yang telah ditetapkan. *Punishment* pada umumnya memiliki tujuan baik agar para pekerja melakukan kesalahan akan mengetahuinya dan mampu untuk mengevaluasi kinerjanya. Dengan adanya *punishment*, diharapkan dapat menambah pengetahuan pekerja dalam membentuk perilaku positif dan mendorong adanya motivasi kerja. Dalam kajian empiris ditemukan bahwa *punishment* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (Pradnyani, 2020).

Berdasarkan uraian di atas tentang pentingnya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan menggunakan cara memberikan *reward* dan *punishment* atas kinerja yang dilakukan, maka dari itu penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada *Driver* Gojek Kota Malang).

Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tiga rumusan masalah yaitu apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja, apakah variabel *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, apakah variabel *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini mempunyai tujuan menganalisis apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja, apakah variabel *reward* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja, dan apakah variabel *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis yaitu sebagai wawasan penelitian, serta sebagai rujukan ilmu pengetahuan berdasarkan teori yang ada kepada pihak lain yang membutuhkan. Serta memberikan manfaat secara praktis yaitu bagi instansi perusahaan Gojek Indonesia mampu membuat suatu kebijakan di masa depan dalam meningkatkan motivasi kerja dan sebagai bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

Kajian Pustaka

Penelitian Terdahulu

Sugihen (2017) “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan”. Hasil menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur medan.

Pratama et all (2017) “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang”. Hasil menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Goldia Camilan Malang.

Pradnyani et all (2020) “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV Ayudya Tabanan Bali.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:141) motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat mengakibatkan, mengarahkan, serta mendorong perilaku seseorang, agar dapat bekerja keras guna mencapai hasil maksimal. Motivasi kerja selalu dikaitkan pada aspek kebutuhan, keinginan serta dorongan, yang menyebabkan terjadinya seorang pekerja, berusaha untuk menggapai tujuan tertentu.

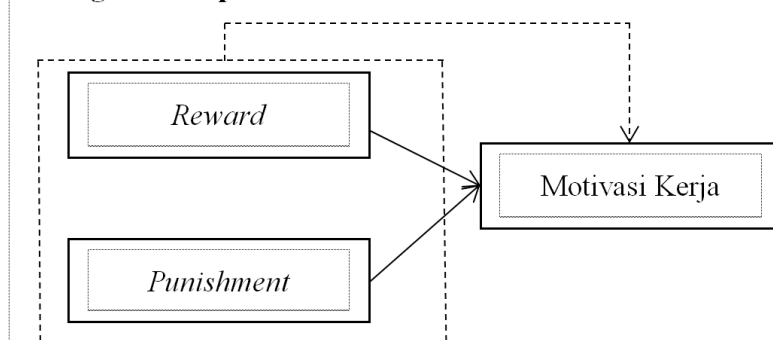
Reward

Menurut Fahmi (2016:64), *reward* adalah suatu bentuk pemberian atau balas jasa yang diberikan pada seorang pekerja yang memiliki prestasi atas hasil pekerjaannya, dalam bentuk berupa finansial maupun non finansial. *Reward* merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk berupa uang, atas prestasi dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Punishment

Menurut Mangkunegara (2013:120) *punishment* yaitu bentuk hukuman memiliki tujuan untuk mengevaluasi kinerja pekerja ketika melanggar, menegakkan peraturan yang telah ditetapkan. *punishment* merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk mendisiplinkan perilaku pekerja sejalan dengan peraturan perusahaan.

Kerangka konseptual



Hipotesis Penelitian

H1 : Ada pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja

H2 : Ada pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja

H3 : Ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Data kuantitatif merupakan jenis data dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini. “Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan” menurut Sugiyono (2018:15). Skala pengukuran menggunakan skor nilai yang diambil dari jawaban. Lokasi penelitian dilakukan di Kota Malang dan penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Juni tahun 2021 sampai bulan Maret 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80) “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jumlah *driver* pada perusahaan Gojek Indonesia cabang kota Malang bulan Agustus 2021 adalah 1.143 *driver Go – Ride*.

Menurut Noor (2011:147) sampel yaitu memilih sejumlah anggota dari populasi. Metode pengumpulan sampel menggunakan salah satu rumus yaitu rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Jumlah *driver* Gojek Kota Malang yaitu 1.143 *driver Go-Ride*.

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

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui sampel sebesar 92 orang *driver* GO-JEK Indonesia cabang Kota Malang. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *Non Probabilty Sampling*,

Pendekatan yang digunakan yaitu *Purposive Sampling* yang didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2018:85), peneliti memilih *Purposive Sampling* secara subyektif.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer. Pengumpulan data primer menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden yaitu *driver* Gojek Kota Malang melalui kuesioner data primer.

Metode Pengumpulan data

Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018:142), kuesioner yaitu salah satu teknik pengumpulan data menggunakan cara seperti diberikannya suatu pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. kuesioner diberikan kepada Mitra *Driver* Gojek Kota Malang sebagai Sampel Penelitian.

Teknik penentuan skor kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. *Likert scale* adalah bentuk instrumen penelitian yang berguna untuk mengukur pendapat, persepsi, atau sikap seseorang mengenai suatu objek, Martono (2016:281).

Metode Analisis data

Dalam menganalisa data penulis menggunakan alat bantu analisis yaitu SPSS versi 25 yang digunakan untuk menganalisa data yang telah diperoleh peneliti melalui kuisioner.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.7 : Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (Y1)	Y.1	0,751	0,205	Valid
2.		Y.2	0,794	0,205	Valid
3.		Y.3	0,796	0,205	Valid
4.		Y.4	0,739	0,205	Valid
5.	Reward (X1)	X1.1	0,870	0,205	Valid
6.		X1.2	0,707	0,205	Valid
7.		X1.3	0,667	0,205	Valid
8.		X1.4	0,722	0,205	Valid
9.		X1.5	0,870	0,205	Valid
10.	Punishment (X2)	X2.1	0,423	0,205	Valid
11.		X2.2	0,366	0,205	Valid
12.		X2.3	0,540	0,205	Valid
13.		X2.4	0,737	0,205	Valid
14.		X2.5	0,716	0,205	Valid
15.		X2.6	0,666	0,205	Valid

Sumber Data: Data diolah 2022

Diketahui hasil diatas bahwa masing-masing variabel dapat dikatakan valid kerana memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari tabel r yaitu sebesar 0,2050.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 : Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,770	Reliabel
Reward	0,818	Reliabel
Punishment	0,730	Reliabel

Sumber Data: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui yaitu variabel yang digunakan memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 maka dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.9 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00728000
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.052
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber Data: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil diatas diketahui hasil 0.060 yang mana hasil tersebut memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat diketahui dalam penelitian ini model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 : Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai <i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	.750	1.333	Non multikolinearitas
<i>Punishment</i> (X2)	.750	1.333	Non multikolinearitas

Sumber Data: Data diolah 2022

Diketahui bahwa hasil pengujian multikorelasi yaitu, *reward* (X1) nilai *tolerance* 0,750 > 0,10 dengan nilai VIF 1,333 < 10, *punishment* (X2) nilai *tolerance* 0,750 > 0,10 dengan nilai VIF 1,333 < 10, artinya dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas (tidak ada korelasi antara variabel bebas dalam penelitian ini).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 : Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.069	.130		.531	.597
	<i>Reward</i>	.050	.030	.218	1.685	.095
	<i>Punishment</i>	-.074	.072	-.215	-1.032	.305

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber Data: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut, *reward* (X1) nilai signifikansi 0,095 > 0,05 dan *punishment* (X2) nilai signifikansi 0,305 > 0,05, yang berarti dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 : Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.243	1.153		-2.812	.006
	<i>Reward</i>	.146	.042	.201	3.465	.001
	<i>Punishment</i>	.677	.052	.762	13.121	.000

Sumber Data: Data diolah 2022

Diketahui hasil uji diatas yaitu:

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

$$Y = -3,243 + 0,146 X_1 + 0,677 X_2$$

Sehingga dapat diartikan yaitu:

1. Nilai konstanta (α) adalah -3,243 berarti jika *reward* dan *punishment* bernilai nol maka motivasi kerja bernilai tetap.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,146 apabila *reward* naik satu satuan bahwa motivasi kerja akan meningkat. Dimana *punishment* diasumsikan nol.
3. Nilai koefisien regresi *punishment* X2 sebesar 0,677 apabila *punishment* naik satu satuan bahwa motivasi kerja akan meningkat. Dimana *reward* diasumsikan nol.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.13 : Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317,540	2	158,770	153,044	.000 ^b
	Residual	92,330	89	1,037		
	Total	409,870	91			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Punishment , Reward

Sumber Data: Data diolah 2022

Diketahui nilai F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,050$, $(df_1) = 2$ dan $(df_2) = 89$ adalah 3,10. Maka jika dibandingkan nilai F hitung = 153,044 > F tabel = 2,71 dan nilai signifikansi = 0,000 < tingkat signifikansi = 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.14 : Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.243	1.153		-2.812	.006
	Reward	.146	.042	.201	3.465	.001
	Punishment	.677	.052	.762	13.121	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber Data: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.14 yaitu:

1. *Reward*

Nilai t hitung sebesar 3,465 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. *Punishment*

Nilai t hitung sebesar 13,121 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.15 : Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.770	1.01853

a. Predictors: (Constant), Punishment , Reward

Sumber Data: Data diolah 2022

Diketahui bahwa hasil (R²) 0,770 atau 77% selain itu sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja

Diketahui bahwa *reward* dan *punishment* mempengaruhi motivasi kerja pada driver Gojek karena *reward* dan *punishment* yang diperoleh driver telah sesuai dengan

ketentuan maka motivasi kerja akan meningkat, akan tetapi jika *reward* dan *punishment* tidak sesuai maka motivasi kerja menurun. Sehingga dapat diartikan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Sugihen (2017). “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan”.

Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja

Diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. *Reward* merupakan *Feedback* yang didapatkan oleh *driver* yang memiliki prestasi dan hasil kerja yang baik secara individual. Faktor *reward* dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan perusahaan. *Reward* sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh, Pratama, et all (2017). “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang”.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja

Diketahui bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ketika *punishment* semakin tinggi maka motivasi kerja meningkat. Dengan adanya kejelasan tentang hukuman yang diberlakukan dan adanya penegakan peraturan maka motivasi kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Pradnyani, et all (2020). “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali”.

Kesimpulan

Diketahui bahwa hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada *driver* Gojek Kota Malang.
2. *Reward* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *driver* Gojek Kota Malang, yang berarti *reward* yang diberikan oleh perusahaan memberikan motivasi kerja pada *driver*.
3. *Punishment* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *driver* Gojek Kota Malang, yang berarti adanya *punishment* yang diberikan perusahaan tepat kepada *driver* sehingga *punishment* dijadikan motivasi kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih adanya keterbatasan oleh peneliti, namun diharapkan tidak akan membatasi manfaat yang ingin diraih. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jumlah responden penelitian ini dilakukan pada *driver* Gojek Kota Malang
2. Ada dua variabel independen, dan satu variabel dependen. Diketahui bahwa terdapat variabel lainnya yaitu kompensasi, keselamatan kerja dan yang lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja.
3. Sampel dalam penelitian yang digunakan hanya sebanyak 92 responden.

Saran

1. Bagi Peneliti berikutnya ketika mengembangkan penelitian diharapkan dapat menyempurnakannya dengan menambahkan variabel pada penelitian.
2. Bagi Pihak perusahaan sebaiknya mengedepankan hal-hal yang berkaitan dengan pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti standar upah minimum dan insentif yang sesuai dengan kinerja *driver* serta diberikannya asuransi seperti asuransi tenaga kerja. Diharapkan pihak perusahaan dapat menegakkan peraturan menggunakan metode seperti sosialisasi tentang *punishment* kepada para *driver*. Dengan adanya sosialisasi yang diberikan, maka diharapkan para *driver* mengetahui segala ketentuan mengenai peraturan yang berlaku.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2012). *"Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia"*, Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara..
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya
- Martono, Nanang. (2016). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta. Raja grafindo Persada.
- Moorhead, Greogy dan Ricky W. Griffin. (2013). *"Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi"* edisi 9. Jakarta. Salemba empat
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Pradnyani, G. A. A. I., et all. (2020). *"Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali"*. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Pratama, A. P., et all. (2017). *"Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang"*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1).
- Purwanto, N. (2013). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Soekanto, Soerjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugihen, P. D. (2017). *"Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan"*.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Taylor, Shelley. (2013). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I. Yogyakarta. Multi Presindo.

Mochammad Sonif Afiffudin*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Muhammad Mansur**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma