

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AXA MANDIRI FINANCIAL ADVISOR AREA JAKARTA CABANG GAMBIR

THE INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AXA MANDIRI FINANCIAL ADVISOR JAKARTA AREA, GAMBIR BRANCH

Ibrahim Risyad Rabbani¹, Muhammad Yahya Arwiyah²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

ibrahimrisyad@student.telkomuniversity.ac.id¹, yahya@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir telah memberlakukan pemberian *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* cenderung meningkat dalam rentang waktu 2016-2018, begitupun dengan pemberian *punishment* juga cenderung mengalami peningkatan dalam rentang waktu 2016-2018. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian ini dilakukan pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir. Dalam penelitian kali ini sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir yang berjumlah 30 orang dengan metode *sampling* jenuh, dengan menjadikan sampel seluruh populasi. Kemudian untuk teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan *software SPSS* versi 23.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara signifikan menunjukkan bahwa penerapan *reward* di PT.AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir berada pada kategori sangat tinggi. sedangkan penerapan *punishment* di PT.AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir berada pada kategori tinggi. Kinerja karyawan di PT.AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir berada pada kategori tinggi. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The level of employee performance can be influenced by rewards and punishments. PT. AXA Mandiri Financial Advisor Jakarta Area Gambir Branch has imposed rewards and punishments. Giving rewards tends to increase on 2016-2018, as well as giving punishment also tends to increase in the 2016-2018 timeframe. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Gambir Branch

This research uses quantitative methods with descriptive and causal research types. This research was conducted at PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Gambir Branch. In this study the sample used in this study were all employees at PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Gambir Branch with a total of 30 people using the saturated sampling method, using the entire population as a sample. Then for the analysis technique using multiple linear regression analysis and data processing using SPSS version 23 software.

Based on the results of hypothesis testing, it significantly shows that the application of rewards at PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Gambir Branch is in the very high category. while the implementation of punishment at PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Gambir Branch is in the high category. Employee performance at PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Gambir Branch is in the high category. Reward and Punishment have a significant effect simultaneously or partially with a positive direction on employee performance at PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Gambir Branch.

Keywords : Reward, Punishment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Tingginya tingkat persaingan usaha menyebabkan organisasi segera berkemas dan menyusun strategi baru dalam manajemennya, tak terkecuali dalam manajemen SDM. Beberapa poin penting yang menjadi aktivitas SDM yaitu penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan untuk melihat kemampuan SDM, serta pemberian *reward* dan *punishment* untuk menstimulasi dan memotivasi tenaga kerja agar lebih bersemangat dan produktif.

Berdasarkan teori kinerja individu, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Astuti, 2018). Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sebagai bagian dari faktor internal, penghargaan (*reward*) dan hukuman atau sanksi (*punishment*) merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan. Reward adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem reward atau karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Hukuman (*punishment*) merupakan ancaman hukuman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan data internal perusahaan diketahui bahwa pada tahun 2016 terjadi penurunan kinerja menjelang akhir tahun, serta pada awal tahun 2017 kinerja karyawan tidak mengalami kenaikan maupun penurunan, namun di akhir tahun 2017 kinerja karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir mengalami penurunan. Kondisi tersebut mengharuskan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja para karyawan.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan (Suak, 2017). Sistem Reward yang diterapkan dalam perusahaan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir

mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari perusahaan sehingga reward bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, hukuman yang diberikan pada karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir belum bisa membuat efek jera bagi karyawan itu, disebabkan karena kurangnya pemahaman dari karyawan akan tujuan dari hukuman itu yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang akan mempengaruhi pada emosi menjadi labil dan bisa mengurangnya kualitas dari kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir).

2. Landasan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016:1).

2.2 Kinerja

Kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus mencapai kebutuhannya secara efektif (Fahmi, 2016:178). Menurut Marwansyah (2014:232) penilaian kinerja memiliki 3 (tiga) tujuan utama yaitu :

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi

2.3 Reward

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2016:64). Menurut Mahsun dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 182) terdapat tiga alternatif norma pemberian reward agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktivitas pegawai, yaitu *goal congruence*, *equity* (keadilan), *equality* (kemerataan).

2.4 Punishment

Menurut Purwanto dalam Bintoro dan Daryanto (2017:185-186) secara garis besar punishment dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu preventif dan represif.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian ini dilakukan pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir. Jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian kali ini yang menjadi target populasi penulis adalah Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir yang berjumlah 30 orang Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *sampling* jenuh, dengan menjadikan sampel seluruh populasi. Kemudian untuk teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan *software SPSS* versi 23

4. Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Reward (X1)

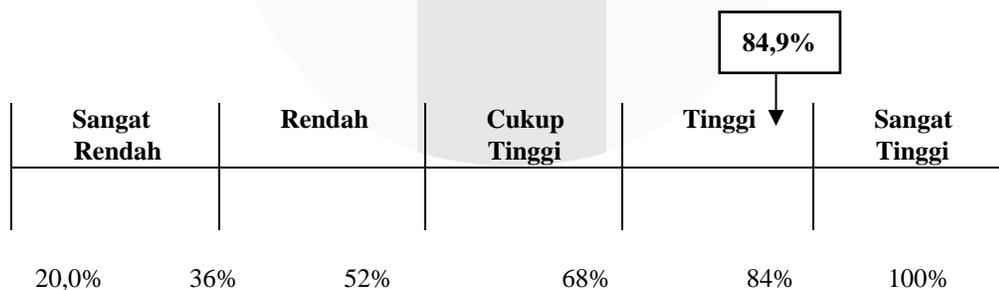
Variabel *Reward (X1)* diukur melalui lima dimensi yaitu Karyawan berprestasi, Insentif/ bonus, Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas. Tanggapan mengenai variabel *Reward (X1)* dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Mengenai Reward (X1)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Karyawan berprestasi	265	300	88.3%
2	Insentif/ bonus	255	300	85.0%
3	Gaji	260	300	86.7%
4	Tunjangan	242	300	80.7%
5	Fasilitas	252	300	84.0%
Total Skor		1274	1500	84.9%

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2019

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Reward (X1)*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Reward (X1)* adalah 1274 atau 84.9%. Dengan demikian *Reward (X1)* berada pada kategori sangat tinggi. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:180) *reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Sedangkan menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017:179) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 4.1 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai *Reward (X1)*

Sumber: Data Primer Olahan Penulis, 2019

Tanggapan Responden Mengenai Punishment (X2)

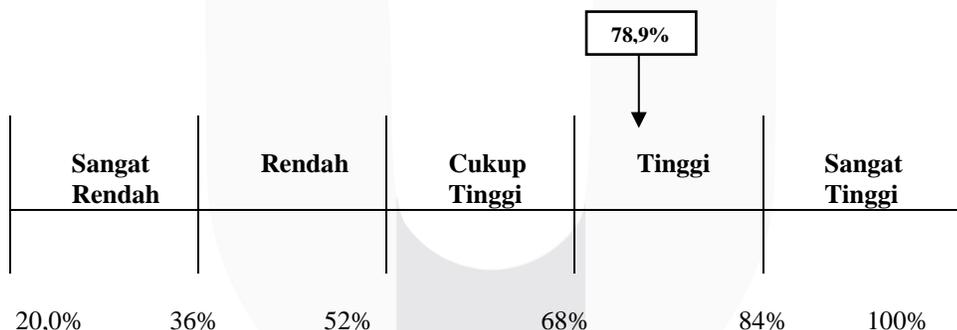
Variabel *Punishment (X2)* diukur melalui lima dimensi yaitu Teguran lisan, Tidak diikutkan dalam rapat penting, Surat peringatan (SP), Pemotongan gaji atau tunjangan, dan Pemberhentian kerja. Tanggapan mengenai variabel *Punishment (X2)* dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai *Punishment* (X2)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Teguran lisan	257	300	85.7%
2	Tidak diikutkan dalam rapat penting	245	300	81.7%
3	Surat peringatan (SP)	241	300	80.3%
4	Pemotongan gaji atau tunjangan	188	300	62.7%
5	Pemberhentian kerja	253	300	84.3%
Total Skor		1184	1500	78.9%

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2019

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai *Punishment* (X2). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk *Punishment* (X2) adalah 1184 atau 78.9%. Dengan demikian *Punishment* (X2) berada pada kategori tinggi. *punishment* merupakan ancaman hukuman yang berujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan ia untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari SK (surat keputusan) yang digariskan tersebut. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.2 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai *Punishment* (X2)

Sumber: Data Primer Olahan Penulis, 2019

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)

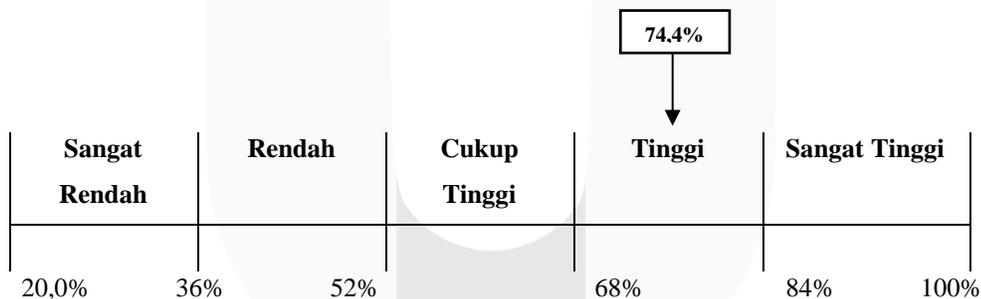
Variabel Kinerja (Y) diukur melalui empat dimensi yaitu Hasil kerja yang dicapai, Tanggung jawab, Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, Moral dan etika. Tanggapan mengenai variabel *Punishment* (X2) dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Hasil kerja yang dicapai	248	300	82.7%
2	Tanggung jawab	177	300	59.0%
3	Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	250	300	83.3%
4	Moral dan etika	218	300	72.7%
Total Skor		893	1200	74.4%

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2019

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja (Y) adalah 893 atau 74.4%. Dengan demikian Kinerja (Y) berada pada kategori tinggi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih jelas Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:176) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Indra Bastian dalam Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.3 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Olahan Penulis, 2019

4.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk lebih memastikan data terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal, perlu melakukan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4542700
	Std. Deviation	.36811116
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.066
	Negative	-.105
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil uji kolmogorof-smirnov, data menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari alpha ($0,200 > 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data seluruh variabel telah berdistribusi normal.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung.

Tabel 4.5
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	.147	.273		.539	.595	
	Reward (X1)	.662	.151	.631	4.389	.000	.880
	Punishment (X2)	.361	.169	.308	2.141	.041	.818

1. Dependent Variable: Kenerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,147 + 0,662 X1 + 0,361 X2$$

4.4 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dirumuskan model koefisien determinan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Besarnya Pengaruh Secara Parsial

Variabel	<i>Standardized Coefficient</i>	<i>Correlations</i>	Pengaruh Besarnya Secara Parsial	Pengaruh Besarnya Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
<i>Reward (X1)</i>	0.631	0.880	0.555	55.5%
<i>Punishment (X2)</i>	0.308	0.818	0.252	25.2%
Pengaruh Total			0.807	80.7%

Pengaruh parsial diperoleh dengan mengalikan *standardized coefficient beta* dengan *zero-order*. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh *Reward (X1)* terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir secara parsial adalah $(0,631 \times 0,880)$ sebesar 0,555 atau 55.5%. Besarnya pengaruh *Punishment (X2)* terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir secara parsial adalah $(0,308 \times 0,818)$ sebesar 0,252 atau 25.2%. *Reward (X1)* lebih mempengaruhi Kinerja (Y) Karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir dibanding *Punishment (X2)*.

Besarnya pengaruh *Reward (X1)* dan *Punishment (X2)* terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,898)^2 \times 100\% \\ &= 80,7\% \end{aligned}$$

Artinya variabel *Reward (X1)* dan *Punishment (X2)* memberikan pengaruh sebesar 80,7% terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir. Sisanya sebesar 19,3% merupakan kontribusi variabel lain selain *Reward (X1)* dan *Punishment (X2)*.

4.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari hipotesa yang telah dirumuskan. Uji hipotesis yaitu uji hipotesis secara parsial (Uji t).

Tabel 4.7
Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Correlations
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order
B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.147	.273		.539	.595		
<i>Reward (X1)</i>	.662	.151	.631	4.389	.000	.880	
<i>Punishment (X2)</i>	.361	.169	.308	2.141	.041	.818	

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel *Reward* (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (4.389) > t tabel (2,052), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir.
2. Variabel *Punishment* (X2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2.141) > t tabel (2,052), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Punishment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Penerapan *reward* di PT.AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir berada pada kategori sangat tinggi.
2. Penerapan *punishment* di PT.AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir berada pada kategori tinggi.
3. Kinerja karyawan di PT.AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir berada pada kategori tinggi.
4. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir.

REFERENSI

- Astuti, Winda Sri. (2018). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi Dan Manajemen, Issue 1 (Agustus, 2018) 31 – 46.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Suak, Raymond. (2017). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal EMBA, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050 – 1059.

