

## **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan**

**Bella Safitri<sup>1</sup>, Asmanita<sup>2</sup>**

<sup>1,2,3</sup> *Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Darma*

DOI : [10.37531/sejaman.v4i3.2412](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2412)

### **Abstrak**

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. Sedangkan untuk data sekunder dikumpulkan melalui artikel, penelitian terdahulu, buku-buku, dan jurnal referensi yang terkait dengan topik penelitian. Variabel reward terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Balai Bahasa Palembang Sumatera Selatan. Variabel Punishment terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. Variabel reward dan punishment terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Balai Bahasa Sumatera Selatan.

**Kata Kunci:** *Reward, Punishment, Kinerja.*

### **Abstract**

*In this study the method used is the Quantitative method. The Effect of Reward and Punishment on the Performance of State Civil Apparatus at the South Sumatra Language Center. Meanwhile, secondary data was collected through articles, previous research, books, and reference journals related to the research topic. The reward variable has a significant effect on the performance of ASN at the Palembang Language Center, South Sumatra. Punishment variable has a significant influence on the performance of ASN at the South Sumatra Language Center. Reward and punishment variables have a significant effect on the performance of ASN at the South Sumatra Language Center.*

**Keywords:** *Reward, Punishment, Performance.*

Copyright (c) 2022 Bella Safitri

---

 Corresponding author :  
Email Address : [safitrii.bellaa07@gmail.com](mailto:safitrii.bellaa07@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif, cerdas, dan tanggap dalam bekerja baik pada pemerintahan. 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 dan pemacu kinerja karyawan. Pemacu kinerja karyawan terjadi karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari

menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Persaingan dan kompetisi yang ketat dan juga jujur dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, maka dari itu baik pemerintah harus memberikan *reward* terhadap karyawannya agar sumber daya manusia di dalamnya tetap terjaga tanpa harus meninggalkan perusahaan tersebut.

Handoko (2012) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. *Reward* Aparatur Sipil Negara diatur dalam Undang-undang No 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang berpartisipasi diharapkan akan dapat memberikan motivasi kepada Aparatur Sipil Negara untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan Aparatur Sipil Negara yang semakin produktif diharapkan akan memajukan organisasi pemerintahan di dalamnya. Selain *reward*, pemerintahan juga memberikan *punishment* kepada Aparatur Sipil Negara yang malas atau lalai dalam bekerja. Pemerintah memberikan *punishment* kepada Aparatur Sipil Negara karena untuk membentuk kinerja sumber daya manusia lebih baik lagi serta agar Aparatur Sipil Negara tidak mengulangi kesalahan lagi.

Hasibuan (2020) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya. *Punishment* Aparatur Sipil Negara diatur dalam Undang-undang No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Punishment* dapat juga diartikan sebagai hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* kinerja Aparatur Sipil Negara dapat ditingkatkan. Simanjuntak (2019), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja para Aparatur Sipil Negara sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja Aparatur Sipil Negara baik, maka kinerja pemerintahan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja Aparatur Sipil Negara buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja pemerintahan. Dengan dukungan pemerintah dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para Aparatur Sipil Negara, sehingga pemerintahan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja para Aparatur Sipil Negara dan membuat laporan kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan. Pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait pegawai yang patut diberi penghargaan (*reward*) dan yang harus menerima hukuman (*punishment*) selaras dengan pencapaian kinerja pegawai.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2012, Balai Bahasa adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang mempunyai tugas melaksanakan pengkajian dan pemasyarakatan bahasa dan sastra Indonesia di provinsi wilayah kerjanya. Balai

Bahasa memiliki sumber daya manusia yang harus diperhatikan kinerjanya agar Balai Bahasa semakin baik dimata pemerintah maupun masyarakat. Balai bahasa juga memiliki tugas dan fungsi yang berat, maka dibutuhkan aparatur yang handal dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut yang dapat dilihat dari kinerja aparatur tersebut. Kinerja aparatur dilihat bukan hanya dari seberapa cepat ia mengerjakan tugas pemerintahan, namun permasalahan kedisiplinan aparatur pun menjadi penunjang terciptanya kinerja aparatur yang baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal terhadap pegawai kantor balai bahasa, pelaksanaan reward dan punishment di balai bahasa berjalan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 yang dimana reward yang didapatkan aparatur yang bekerja di balai bahasa atas kinerja aparatur tersebut berupa penghargaan dalam bentuk piagam dan promosi untuk mengikuti assesment jabatan. Selain reward yang diberikan oleh balai bahasa pada pegawainya, punishment pun diberikan kepada pegawai yang lalai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Punishment yang didapatkan berupa sanksi pemotongan gaji tunjangan kinerja dan surat peringatan dan juga jika pegawai yang tidak masuk selama 38 hari dalam akumulasi satu tahun akan diberhentikan.

### **Reward terhadap Kinerja Karyawan**

Dari penjelasan bahwa reward memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Oemar (2007) dalam Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2009) bahwa reward merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, Pencapaian (*Achievement*) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari otonomi. Mansyur (2014) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>1</sub>:** Diduga terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

### **Punishment terhadap Kinerja Karyawan**

*Punishment* (hukuman) merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, 2000). Anwar & Dunija (2016) menyatakan bahwa *punishment* merupakan suatu reinforcement atau suatu bentuk yang negatif, berbeda dengan reward yang lebih condong sebagai suatu bentuk yang positif. Namun, apabila punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pernyataan diatas tersebut didukung oleh Meyrina (2017) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa *punishment* dibutuhkan untuk

memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilanjutkan oleh Pratama et.al (2015) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Febrianti et.al (2014) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara *Punishment* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

### **Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan**

*Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya kedua metode tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan mandiri. Hal ini terjadi karena *reward* dan *punishment* merupakan dua metode yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang baik dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan. Hal tersebut sejalan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007) yang menjelaskan bahwa tujuan utama diterapkannya program penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

## **METODOLOGI**

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Data primer dikumpulkan melalui wawancara kepada narasumber yaitu Pegawai Balai Bahasa Sumatera. Sedangkan untuk data sekunder dikumpulkan melalui artikel, penelitian terdahulu, buku-buku, dan jurnal referensi yang terkait dengan topik penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.186	3.985		1.050	.301
	Rewards	.373	.179	.322	2.084	.045
	Punishment	.613	.176	.537	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 4.186 dan untuk *reward* sebesar 0,373 sementara untuk *punishment* sebesar 0,613. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.186 + 0,373 X_1 + 0,613 X_2 + e$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.186 yang menyatakan jika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol yaitu *reward* dan *punishment* maka kinerja karyawan adalah sebesar 4.186
- Koefisien  $X_1$  sebesar 0,373 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel  $X_1$  (*Reward*) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,373 (37,3%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel  $X_1$  (*Reward*) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,373 (37,3%).
- Koefisien  $X_2$  sebesar 0,613 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel  $X_2$  (*Punishment*) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,613 (61,3%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel  $X_2$  (*Punishment*) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,613 (61,3%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.623	2.385

a. Predictors: (Constant), Punishment, Rewards

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,623 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 62,3%.

## Uji Hipotesis

*Uji F (Uji Simultan)*

**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.874	2	165.437	29.072	.000 <sup>b</sup>
	Residual	182.097	32	5.691		
	Total	512.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Punishment, Rewards

Sumber : diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil pegujian pada tabel diatas, dapat dilihat pada nilai hitung sebesar 29,072 dengan nilai 3,28 sehingga  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau  $>$  3,28 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara persamaan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada Balai Bahasa Provinsi Sumatera Selatan.

## Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T (Uji Parsial) Reward

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.186	3.985		1.050	.301
	Rewards	.373	.179	.322	2.084	.045
	Punishment	.613	.176	.537	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti pada tabel diatas, variabel *reward* ( $X_1$ ) memiliki  $t$  hitung senilai 2,084 dengan nilai sig. 0,045. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $<$  0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,084 > 2,035$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 seperti pada tabel diatas, variabel *punishment* ( $X_2$ ) memiliki  $t$  hitung senilai 3,480 dengan nilai sig. 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $<$  0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,480 > 2,035$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Bahasa Provinsi Sumatera Selatan.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan*

Penelitian ini menguji pengaruh dengan menggunakan pengujian secara statistik, variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Balai Bahasa Sumatera Selatan. Hasil tabulasi dari hasil kuisiune yang tertinggi pada variabel reward pada pernyataan nomor 2 dan 8 yaitu "Bonus yang diterima ASN meningkatkan semangat dalam bekerja" dan "Pimpinan selalu memberikan promosi bagi para ASN yang berprestasi". Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian *reward* berupa bonus dan promosi terlaksana dengan baik di Balai Bahasa Provinsi Sumatera Selatan. Pemberian reward dapat menambah motivasi kerja para ASN, karena selain gaji yang diterima para ASN dapat menambah pendapatan selain gaji. Serta ada motivasi tersediri yang sifatnya jangka pajang yaitu promosi jabatan apabila kinerja ASN meningkat. Maka pemberian reward akan berdampak pada kinerja karyawan, terlihat pada pernyataan pertama variabel kinerja "Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai mutu yang ditetapkan pimpinan". Dengan demikian semakin meningkatkan pemberian reward (bonus, promosi dll) pada ASN maka akan meningkatkan kinerja para ASN.

Penelitian yang telah dilakukan di balai Bahasa Sumatera Selatan ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Harsoni (2019) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Perumnas Regional 1 Medan. Yang menyatakan bahwa variabel Reward berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

### *Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*

Penelitian ini menguji pengaruh dengan menggunakan pengujian statistik, variable Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Balai Bahasa Sumatera Selatan. Hasil tabulasi dari hasil kuisiuner yang tertinggi pada variabel Punishment terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu "Pimpinan memberikan hukuman berupa teguran lisan kepada ASN yang bersangkutan". Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian punishment berupa hukuman teguran terlaksana dengan baik di Balai Bahasa Provinsi Sumatera Selatan. Pemberian Punishment bertujuan untuk memperbaiki kinerja para ASN yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada para ASN agar tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Maka pemberian punishment akan berdampak pada kinerja karyawan, terlihat pada pernyataan pertama variabel kinerja "Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan". Dengan demikian pemberian punishment (tegurannya lisan dll) pada ASN maka akan meningkatkan kinerja para ASN. Sehingga semakin ditingkatkannya punishment perkerjaan maka akan meningkatnya pula kinerja ASN.

Penelitian yang telah dilakukan di Balai Bahasa Sumatera Selatan ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Indriasari (2018) dengan judul Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Yang menyatakan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

### ***Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil analisis reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. reward dan punishment memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di Balai Bahasa Sumatera Selatan, karena dengan adanya reward seperti mendapatkan bonus, promosi jabatan bisa meningkatkan semangat atau motivasi agar lebih bekerja keras dan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja, dengan adanya punishment juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari memberikan hukuman berupa teguran lisan kepada karyawan agar lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugasnya agar tidak lalai dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dari penerepan reward dan punishment secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan sama dengan penelitian Asrul Afani Rohmatullah Akbar (2021) yang berjudul *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intidragon Suryatama Mojokerto*. menyatakan bahwa *Reward dan Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Variabel reward terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Balai Bahasa Palembang Sumatera Selatan. Variabel Punishment terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. Variabel reward dan punishment terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Balai Bahasa Sumatera Selatan.

### **Referensi :**

- Asrul Afani Rohmatul Akbar. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Intidragon Suryatama Mojokerto*. Jember.
- Fahmi, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2012). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- Harsoni. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan*. Medan.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Indriasari, A. H. (2018). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Evans. Sumatera Utara, Medan*.
- Ivancevich, K. (2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Junaid. (2018). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Di Pemerintah Kota Tarakan*. Jakarta.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Peraturan Pemerintah. (2014). *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*. Pemerintah Pusat.
- Peraturan Pemerintah. (2021). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Pemerintah Pusat.
- Prawirasentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Purwanto, M. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmanyanti. (2003). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagin. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2006). Metode Riset Bisnis. Andi. Yogyakarta.

Wibowo. (2009). Manajemen Kinerja. Jakarta: Pt Bumi Aksara.