



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT HUTAMA KARYA (PERSERO)
OFFICE CAWANG**

SKRIPSI

Menik Dwi Astuti

1702025036

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT HUTAMA KARYA (PERSERO)
OFFICE CAWANG**

SKRIPSI

Menik Dwi Astuti

1702025036

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul “**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUTAMA KARYA (PERSERO) OFFICE CAWANG**” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 20 Juni 2021
Yang Menyatakan,



(Menik Dwi Astuti)
NIM 1702025036

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUTAMA KARYA (PERSERO) OFFICE CAWANG**

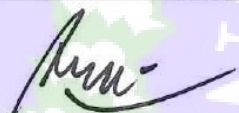
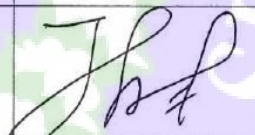
NAMA : **MENIK DWI ASTUTI**

NIM : **1702025036**

PROGRAM STUDI : **S1 MANAJEMEN**

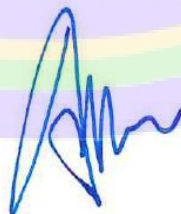
TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M	 3/6 2021
Pembimbing II	Pahman Habibie, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

PENGESAHAN SKRIPSI

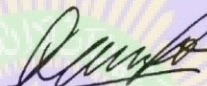
Skripsi dengan judul:
**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT HUTAMA KARYA (PERSERO)
OFFICE CAWANG**

Yang disusun oleh:
Menik Dwi Astuti
1702025036

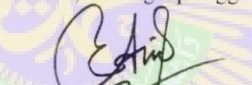
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 31 Juli 2021

Tim penguji:


Ketua, merangkap anggota :


(Drs., Komara, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :

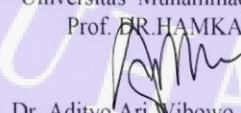

(Edi Setiawan, SE., MM.)

Anggota,

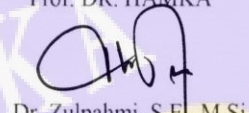

(Dr., Budi Permana Yusuf, MM.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Menik Dwi Astuti
NIM : 1702025036
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUTAMA KARYA (PERSERO) OFFICE CAWANG”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 20 Juni 2021
Yang Menyatakan



(Menik Dwi Astuti)

ABSTRAK

Menik Dwi Astuti (1702025036)

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUTAMA KARYA (PERSERO) OFFICE CAWANG.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. JAKARTA.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang sebanyak 100 Karyawan. Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya dengan skala linkert. Teknik pengolahan dan analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik.), Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F). Kemudian data diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS 24.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1)*Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Menik Dwi Astuti (1702025036)

THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HUTAMA KARYA (PERSERO) OFFICE CAWANG.

Thesis. Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. JAKARTA.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance of PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang. In this study used a survey method, with the variables studied are Reward and Punishment as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. The population in this study were employees of PT Hutama Karya (Persero) Office Cawang as many as 100 employees. And the sample in this study amounted to 100 employees, with saturated sampling technique. The data collection technique used a questionnaire and the measurement was using the Linkert scale. Data processing and analysis techniques include Data Quality Test (Validity Test and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test,), Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination Analysis, and Hypothesis Testing (t test, F test). Then the data was processed using IBM SPSS 24.0 software. The results showed that: (1) Reward has a significant positive effect on Employee Performance, (2) Punishment has a significant positive effect on Employee Performance, (3) Reward and Punishment have a joint effect on Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia – Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUTAMA KARYA (PERSERO) *OFFICE* CAWANG”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata – 1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

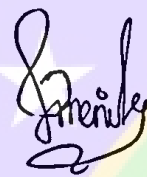
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah meberikat rahmat dan karunianya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I dan Bapak Pahman Habibie, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang bersedia untuk meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan arahan kepada saya dalam penyusunan skripsi.

6. Kepada Bapak/ Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi saya selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Ibu, Bapak, Abang, Rossi dan Kak Dinda serta anggota keluarga lainnya atas doa, cinta, dukungan, waktu, dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis.
8. Kepada Dewi Santika, Shifa Fauziah BM, Zidane Meilandri, Adhiutama Karya Citra Ariyanti dan Arief Prasetyo serta semua sahabat terkasih selama perkuliahan yang selalu memberikan support terbaik.
9. Kepada Akbar Setya Permana yang selama ini telah sabar menghadapi keluh kesah dan emosi saya selama menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Jakarta, 20 Juni 2021



Menik Dwi Astuti

1702025036

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark no
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 Reward	18
2.2.1.1 Pengertian Reward	18
2.2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Reward	19
2.2.1.3 Tujuan Reward.....	20
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Reward.....	22

2.2.2 <i>Punishment</i>	24
2.2.2.1 <i>Pengertian Punishment</i>	24
2.2.2.2 <i>Faktor – faktor yang Mempengaruhi Punishment</i>	25
2.2.2.3 <i>Tujuan Punishment</i>	25
2.2.2.4 <i>Dimensi dan Indikator Punishment</i>	25
2.2.3 <i>Kinerja Karyawan</i>	26
2.2.3.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	26
2.2.3.2 <i>Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan</i>	27
2.2.3.3 <i>Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan</i>	29
2.2.3.4 <i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	30
2.3 <i>Kerangka Pemikiran Teoretis</i>	32
2.4 <i>Rumusan Hipotesis</i>	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 <i>Metode Penelitian</i>	37
3.2 <i>Operasional Variabel Penelitian</i>	37
3.3 <i>Populasi dan Sampel</i>	39
3.3.1 <i>Populasi</i>	39
3.3.2 <i>Sampel</i>	40
3.4 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	41
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.5 <i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	42
3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	42
3.5.1.1 <i>Uji Validitas Instrumen</i>	42
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	43
3.5.3 <i>Analisis Model Regresi linear Berganda</i>	44
3.5.3.1 <i>Model Regresi Linear Berganda</i>	44
3.5.3.2 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	45
3.5.3.3 <i>Uji Hipotesis</i>	49
3.5.4 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	50
3.5.4.1 <i>Analisis Korelasi Parsial</i>	51

3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda	51
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1 Sejarah PT Utama Karya (Persero) Office Cawang	55
4.1.2 Visi dan Misi PT Utama Karya (Persero)	57
4.1.3 Logo PT. Utama Karya (Persero)	57
4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan Usaha	58
4.1.5 Struktur Organisasi PT Utama Karya (Persero)	60
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT Utama Karya (Persero) Office Cawang	60
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	63
4.2.1 Uji Kualitas Data	63
4.2.1.1 Uji Validitas	63
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	65
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	65
4.2.3 Analisis Per Variabel	66
4.2.3.1 Presepsi Karyawan Terhadap Reward (X_1)	66
4.2.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Punishment (X_2)	74
4.2.3.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	91
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	92
4.2.3.3 Uji Hipotesis	97
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	99
4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi parsial	99
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	101
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	101
4.3 Pembahasan	102

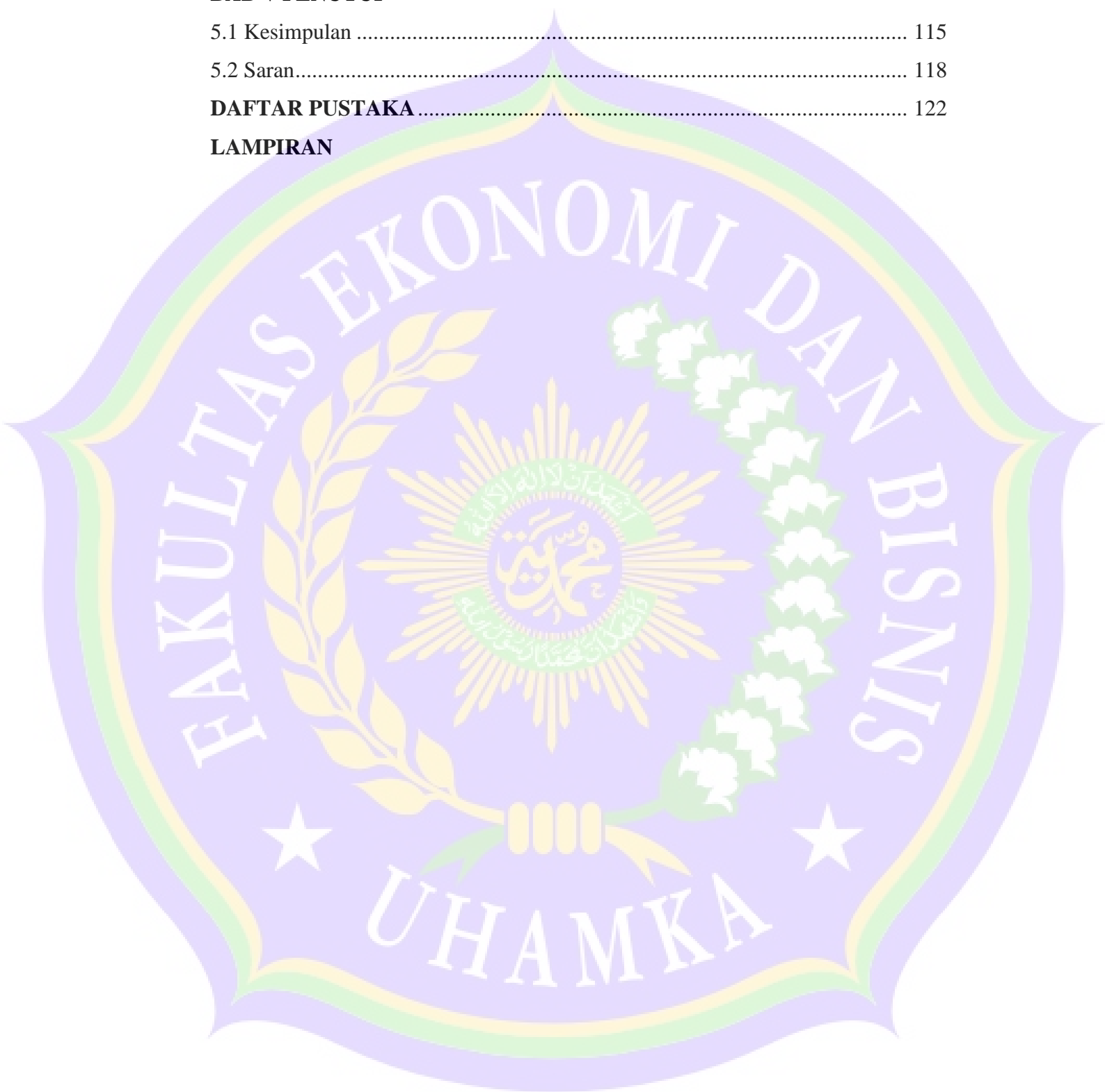
BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 115

5.2 Saran..... 118

DAFTAR PUSTAKA 122

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Hutama Karya (Persero) <i>Office Cawang</i>	3
2.	Operasional Variabel.....	38
3.	Sampel Karyawan PT. Hutama Karya (Persero) <i>Office Cawang</i>	40
4.	Bobot Nilai Skala Linkert	42
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	44
6.	Pengambilan Keputusan Keberadaan Autokorelasi	48
7.	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
12.	Uji Validitas <i>Reward</i>	63
13.	Uji Validitas <i>Punishment</i>	64
14.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	64
15.	Uji Reliabilitas Variabel <i>Reward, Punishment</i> dan Kinerja Karyawan.....	65
16.	Saya Akan Mendapat Imbalan berupa Kenaikan Gaji Apabila Saya Berhasil Menyelesaikan Pekerjaan Melampaui Target	66
17.	Perusahaan Memberikan Imbalan Tambahan Diluar Gaji Kepada Setiap Karyawan Atas Prestasi Yang Mereka Hasilkan.....	67
18.	Perusahaan Mengikutsertakan Semua Karyawan Dalam Jaminan Kesehatan Dan Ketenagakerjaan.....	68
19.	Perusahaan Memberikan Fasilitas Liburan / Rekreasi	68
20.	Tunjangan Yang Saya Terima Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Saya Jalani.....	69
21.	Perusahaan Mengadakan Pelatihan Secara Rutin Untuk Meningkatkan Kemampuan Para Karyawan	70
22.	Perusahaan Memberikan Kesempatan Yang Sama Dalam Promosi Jabatan Untuk Semua Karyawan.....	70
23.	Pujian Dari Rekan Kerja Serta Atasan Atas Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Membuat Saya Merasa Dihargai	71

24.	Perusahaan Memberikan Dukungan Dan Pengakuan Atas Keberhasilan Seorang Karyawan Yang Dapat Melampaui Target Pekerjaannya	72
25.	Pujian Yang Diberikan Mendorong Saya Untuk Disiplin Dan Lebih Giat Bekerja	72
26.	Skor dan Rata – Rata Indikator <i>Reward</i> (X1)	73
27.	Atasan Sering Memberikan Kata-Kata Teguran Kepada Karyawan Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja	75
28.	Karyawan Yang Melanggar Peraturan Akan Diberikan Peringatan Berupa SP 1, SP2 Dan SP3	75
29.	Karyawan Yang Melanggar Tata Tertib Perusahaan Akan Diberikan Peringatan Berupa Surat Pernyataan Ketidakpuasan Dari Perusahaan	76
30.	Perusahan Mengeluarkan Surat Teguran Apabila Ada Karyawan Yang Tidak Masuk Kerja Tanda Adanya Keterangan	77
31.	Perusahaan Memberikan Hukuman Berupa Penundaan Kenaikan Jabatan Kepada Karyawan Yang Sering Melakukan Pelanggaran	77
32.	Perusahaan Memberikan Sanksi Berupa Penurunan Gaji Apabila Karyawan Sering Melakukan Kesalahan Secara Berulang	78
33.	Setiap Karyawan Yang Tidak Mampu Mencapai Target Perusahaan, Akan Diberikan Hukuman Berupa Penurunan Gaji	79
34.	Perusahaan Memberikan Hukuman Berupa Penurunan Jabatan Kepada Karyawan Yang Menerima Surat Peringatan(SP) Sebanyak 3 Kali	79
35.	Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Karyawan Yang Terbukti Bertindak Kriminal	80
36.	Perusahaan Akan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Apabila Karyawan Membuat Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Finansial. 81	
37.	Skor dan Rata – Rata Indikator <i>Punishment</i> (X2).....	81
38.	Pekerjaan Yang Saya Terima Saya Kerjakan Sesuai SOP (<i>Standard Operating Procedure</i>)	83
39.	Saya Memiliki Keterampilan (Manajemen Waktu Dan Bercakap) Dalam Mengerjakan Pekerjaan	84
40.	Saya Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Seperti Yang Ditetapkan Perusahaan.....	85
41.	Saya Berusaha Tidak Pernah Menunda Pekerjaan	85
42.	Saya Menerima Konsekuensi Atas Keputusan Yang Saya Telah Buat	86
43.	Saya Telah Memikirkan Dengan Matang Setiap Keputusan Yang Saya Ambil.....	86
44.	Saya Mampu Bekerja Dengan Baik Secara Tim Atau Individu	87

45.	Saya Bersedia Membantu Rekan Saya Dalam Bekerja.....	88
46.	Saya Selalu Berani Dalam Mengajukan Pendapat Perihal Kebijakan Yang Diberlakukan Di Perusahaan	88
47.	Saya Selalu Mengerjakan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab Saya Tanpa Di Ingatkan Kembali Oleh Pimpinan	89
48.	Skor dan Rata – Rata Indikator Kinerja Karyawan (Y)	90
49.	Hasil Regresi Linier Berganda	91
50.	Hasil Uji Normalitas.....	93
51.	Hasil Uji Multikolinieritas	94
52.	Hasil Uji Autokorelasi.....	95
53.	Hasil Uji Statistik T	98
54.	Hasil Uji Statistik F	99
55.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Reward dan Kinerja Karyawan.....	100
56.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Punishment dan Kinerja Karyawan	100
57.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	101
58.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	101

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Grafik <i>Human Capital Index</i> ASEAN 2018 dan 2020.....	2
2	Skema Kerangka Pemikiran Teoretis	33
3	Logo PT Utama Karya (Persero).....	57
4	Struktur Organisasi PT Utama Karya (Persero).....	60
5	Grafik Normal <i>Probability Plot</i>	93
6	Grafik <i>Scattplot</i>	95

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1
2.	Data Hasil Kuesioner	7
3.	Output Data SPSS	16
4.	Tabel R	22
5.	Tabel T	23
6.	Tabel F.....	24
7.	Tabel DW	25
8.	Form Persetujuan Pengajuan Judul Skripsi.....	27
9.	Surat Tugas.....	28
10.	Surat Keterangan Perusahaan.....	29
11.	Catatan Konsultasi Skripsi	30
12.	Daftar Riwayat Hidup	32

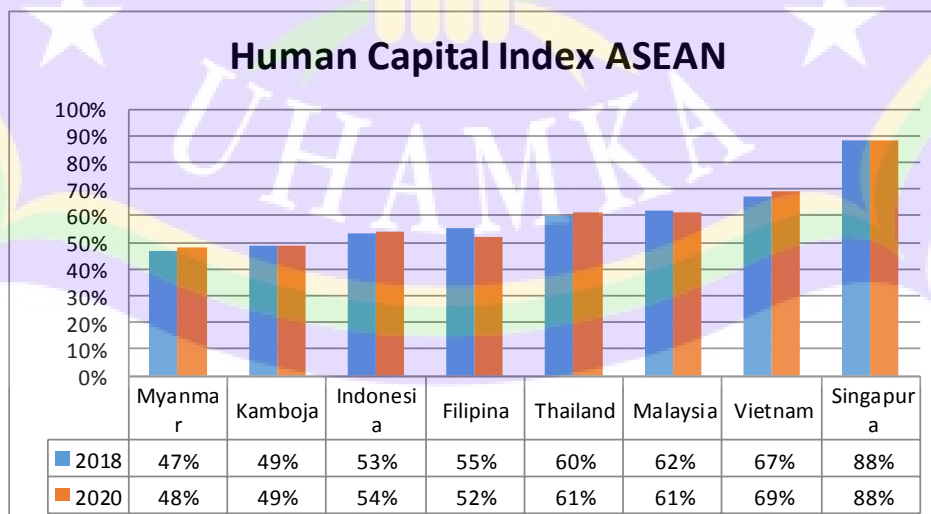
BAB 1

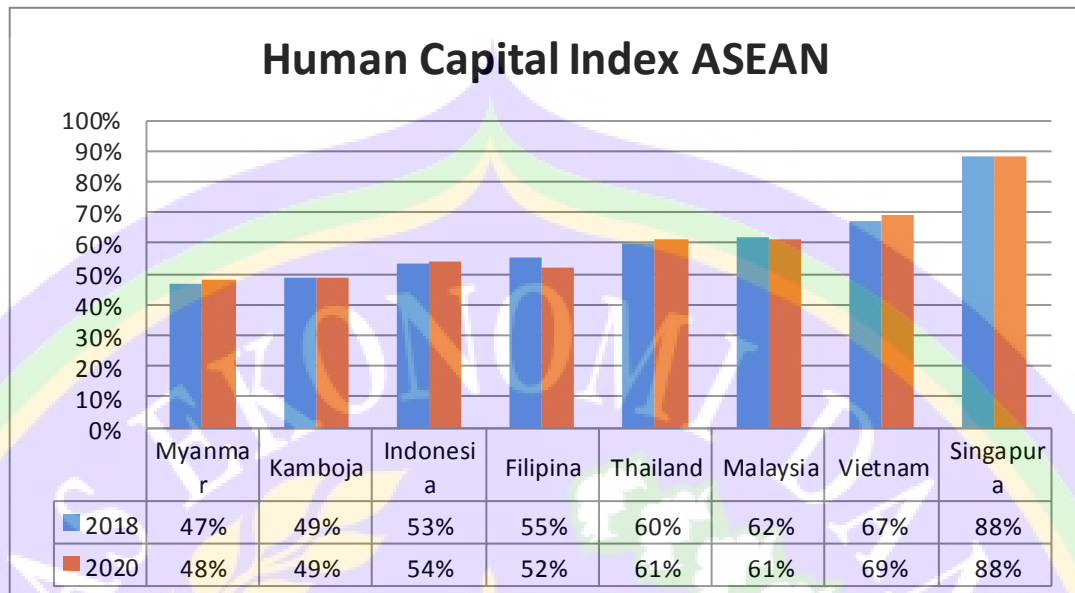
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal khususnya pada kegiatan operasional perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan harus selaras dengan potensi dan kualitas yang mereka miliki. Perusahaan memang membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan, namun karyawan juga harus memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi bagaimana mereka dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Pada saat ini perkembangan sumber daya manusia Indonesia mengalami kenaikan. Berdasarkan data di bawah ini, Indonesia mengalami kenaikan *human capital index* (HCI) sebesar 1%. Pada tahun 2018 Indonesia menghasilkan *human capital index* (HCI) sebesar 53% dan meningkat pada tahun 2020 sebesar 54%.





Sumber : <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital#Index>

Gambar 1
Grafik Human Capital Index ASEAN 2018 dan 2020

Meskipun *human capital index* (HCI) Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan Malaysia dan Vietnam, namun hal ini membuktikan bahwa hasil belanja negara (APBN) untuk pertumbuhan sumber daya manusia berhasil, pemerintah Indonesia mengalokasikan dana sebesar 20% untuk pendidikan dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. (Safitri, 2020, paragraf 9)

Human capital index (HCI) adalah program yang dicanangkan Bank Dunia untuk menggambarkan kondisi pendidikan dan kesehatan sebagai faktor pendukung produktivitas generasi mendatang. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia Indonesia maka akan semakin tinggi kemungkinan mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik saat mereka memasuki dunia kerja, karena sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi pekerjaan yang akan

dihasilkan. Namun, setiap karyawan dalam suatu perusahaan juga memiliki kepentingan pribadi, seringkali kepentingan tersebut tidak selaras dengan tujuan perusahaan, ketidakselarasan ini akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Oleh karena itu diperlukan suatu pengendalian yang dapat mengarahkan, mengamati, dan mengevaluasi sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan (Kentjana, dkk, 2018).

Sebagai perusahaan terkemuka di Indonesia dan termasuk dalam badan usaha milik negara (BUMN), PT Hutama Karya (Persero) *Office* Cawang memiliki kualifikasi khusus untuk menentukan bahwa seorang karyawan layak dijadikan dan dipertahankan sebagai karyawan dalam perusahaan. Namun pada tahun 2018 – 2020 terjadi kenaikan dan penurunan yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Berikut adalah data hasil pengukuran kinerja karyawan PT Hutama Karya (Persero) *Office* Cawang yang disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Hutama Karya (Persero) *Office* Cawang

Perilaku Kerja	2018			2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	20	70	14	20	82	16,4	20	68	13,4
Kerjasama	10	80	8	10	90	9	10	70	7
Tanggung Jawab	10	78	7,8	10	78	7,8	10	76	7,6
Kualitas Kerja	20	71	14,2	20	80	16	20	68	13,6
Kuantitas Kerja	20	70	14	20	75	15	20	68	13,6
Keterampilan Kerja	20	65	13	20	80	16	20	65	13
Jumlah	100		71	100		80,2	100		68,2

Sumber : Hasil olah data pada PT Hutama Karya (Persero)Office Cawang

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa selama kurun waktu 3 tahun terjadi kenaikan dan penurunan kinerja karyawan di PT Utama Karya (Persero) *Office* Cawang. Pada tahun 2018 kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 71% dan terjadi kenaikan pada tahun 2019 menjadi 80,2% , namun pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan yang sangat signifikan menjadi 68,2%.

Kinerja karyawan yang dihasilkan pada tahun 2018 sebesar 71% disebabkan karena adanya indikasi kesenjangan antara rekan kerja, karyawan yang masih bingung akan pekerjaannya sukar bertanya dengan rekan kerja yang lebih tua (senior) di perusahaan tersebut, karyawan baru yang takut bertanya akan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai, dan otomatis kinerja karyawan baru akan turun dikarenakan pekerjaan mereka yang kurang maksimal.

Namun pada tahun 2019, PT Utama Karya (Persero) *Office* Cawang membuat tata tertib dan kebijakan baru, bagi karyawan yang pekerjaannya telah melampaui target, akan diberikan tiket liburan gratis dan perusahaan mengadakan *family gathering* setahun dua kali, hal ini mampu membuat semua karyawan khususnya rekan kerja satu divisi di perusahaan tersebut lebih mengenal satu sama lain dan dapat mengurangi kesenjangan antara rekan kerja satu divisi. Selain itu perusahaan juga merubah kebijakan baru perihal hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan, karyawan akan dikenakan hukuman ringan berupa SP 1, 2, dan 3 dan hukuman sedang berupa penundaan kenaikan jabatan serta hukuman yang dianggap paling memiliki efek jera yaitu berupa PHK

(pemutusan hubungan kerja) bagi karyawan yang berulang kali melanggar peraturan dan akibatnya sudah tidak bisa diterima oleh perusahaan seperti merugikan perusahaan secara finansial.

Namun pada tahun 2020 terjadi penurunan kembali pada kinerja karyawan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan PT Utama Karya (Persero) Office Cawang mewajibkan sebagian karyawannya untuk WFH (*work from home*), hal ini sangat berdampak dengan kualitas dan kuantitas kerja karyawan serta keterampilan karyawan karena mereka dituntut untuk bekerja dengan lingkungan dan kondisi yang berbeda dengan biasanya.

Kedisiplinan para karyawan pun menurun, salah satunya perihal absensi, hal ini dikarenakan PT Utama Karya (Persero) Office Cawang menggunakan *google form* sebagai sarana absensi. Dengan penggunaan *google form*, para karyawan dituntut mampu memenuhi absensi masuk dan pulang sesuai dengan jadwal kantor, namun beberapa kendala seperti internet atau kondisi signal yang terkadang tidak mendukung para karyawan untuk hadir tepat waktu. Selain itu, kebijakan *family gathering* juga dihapuskan, dikarenakan pandemi yang makin meluas, karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan mereka ditambah dengan pekerjaan yang harus dilakukan dirumah tanpa adanya kontak langsung dengan rekan kerja mereka.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan pemberian *reward*. Pada dasarnya *reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan setelah karyawan melakukan hal baik. Dengan diterapkannya *reward*, perusahaan mampu menciptakan cara yang tepat

untuk memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan dan dapat mendorong karyawan menjadi lebih berkualitas.

Pemberian *reward* pada setiap karyawan harus sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan tersebut, karena *reward* tidak hanya diukur dari materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara karyawan dengan lingkungan organisasinya. Karyawan selalu memiliki keinginan atau cita – cita dan harapan, faktor inilah yang dijadikan tolak ukur untuk metode *reward*, dengan metode tersebut karyawan akan mengerjakan perbuatan baik dan menghasilkan prestasi akan diberikan *reward* sebagai imbalan dari hasil yang mereka kerjakan, dengan demikian karyawan akan menghasilkan suatu prestasi agar memperoleh *reward* dari perusahaan dan melakukan perbuatan baik.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, dkk 2018) membuktikan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Basuki dan Saputra 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

Selain menuntut para karyawannya bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan demi mencapai tujuan, perusahaan juga mengutamakan pemberdayaan terhadap karyawannya untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus menerapkan beberapa konsep manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu melalui *reward* dan *punishment*.

Apabila hak yang berkaitan dengan *reward* dapat digunakan sebagai pendorong dalam peningkatan kinerja, maka perlu diterapkan *punishment* sebagai penjaminan berkurangnya kesalahan dan penurunan kinerja karyawan.

Punishment merupakan suatu konsekuensi berupa hal yang tidak diinginkan karyawan atas suatu perilaku yang telah dilakukan, *punishment* sebaiknya dilakukan setelah adanya pertimbangan yang tepat dan objektif dari semua aspek dengan situasi yang terjadi. Salah satu peran dari *punishment* adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan. Karena semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar peraturan tersebut, serta akan membuat perilaku kurang disiplin karyawan berkurang.

Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat karena *punishment* diterapkan dengan tujuan mendidik dan memotivasi karyawan.

Adapun beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mas'ud, dkk, 2017) mengatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suak, dkk, 2017) mengatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward dan *punishment* sangat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangat dibutuhkan pemahaman bagaimana penerapan *reward* dan *punishment*, bagaimana menerapkan *reward* yang sesuai dengan kontribusi karyawan, bagaimana cara

meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal serta bagaimana penerapan *punishment* dapat membuat efek jera bagi karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Utama Karya (Persero) Office Cawang**”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat sistem *reward* yang tidak sesuai dengan kontribusi karyawan di PT Utama Karya (Persero) Office Cawang.
2. Adanya sistem *punishment* yang kurang mengikat dan memberi efek jera di PT Utama Karya (Persero) Office Cawang
3. Terdapat spekulasi rendahnya *reward* yang diberikan kepada karyawan di PT Utama Karya (Persero) Office Cawang.
4. Adanya hasil penelitian terdahulu yang saling bertentangan mengenai *reward* dan *punishment*, hal ini mendorong penulis untuk menguji kembali pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis perlu untuk membatasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek penelitian difokuskan pada karyawan PT Utama Karya (Persero) *Office Cawang*.
2. Batasan penelitian terfokus pada penerapan *reward* dan *punishment* serta kinerja karyawan pada PT Utama Karya (Persero) *Office Cawang*.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Utama Karya (Persero) *Office Cawang*?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Utama Karya (Persero) *Office Cawang*?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Utama Karya (Persero) *Office Cawang*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Utama Karya (Persero) *Office Cawang*.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Utama Karya (Persero) *Office Cawang*.

3. Untuk mengetahui pengaruh simultan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Utama Karya (Persero) *Office Cawang*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang yang akan diteliti yaitu sumber daya manusia dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan hasil penelitian ini untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Agustyantono, G., Fadah, I., & Purnamie, T. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Di Perum Pegadaian Cabang Besuki*. 10(1), 82–94.
- Amri. (2019). *Pengaruh reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Paad KSP Balota Kota Palopo*. 2(4), 53–59.
- Asadullah, A., Juhi, N. B., Islam, M. N., Ahmed, A. A. A., & Abdullah, A. (2019). *The Effect of Reinforcement and Punishment on Employee Performance*. 8(2), 47–58. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.33>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pjkw5>
- Basuki, K., & Saputra, G. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang Di Jakarta*. Media Manajemen Jasa, 4(1).
- Darmalaksana, W. (2020). *Cara menulis proposal penelitian*. Bandung: Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Duha, T. (2020). *Motivasi untuk kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dzikrillah, K., S, B., & Djudi, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 39(1), 148–155.
- Edirisooriya, W. A. (2014). *Impact of Reward on Employee Performance With* Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). *The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang*. *Emba*, 5(2), 1050–1059
- Ernata, Y. (2017). *Analisis motivasi belajar peserta didik melalui pemberian reward dan punishment di sdn ngaringan 05 kec. gandusari kab. blitar*. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 5(2), 781–790.
- Eukin Karlina, R. (2020). *Manajemen sumber dayaa manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fadli, N. (2017). *Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru*. *JOMFekom*, 4(1),

843–857. <https://media.neliti.com/media/publications/125589-ID-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf>

- Fauzie Rahman, H. H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Expert.
- Gashaw, M. (2011). *The Effect Of Reward Practice On Employee Performance The Case Of Dashen Bank S.C. Book*.
- Güngör, P. (2011). *The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510–1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Hadi, S. (2018). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Lamongan Marine Industry* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hartati, I. N. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: MSC.
- Herawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mix Method*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2019). *Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat*. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(January). <https://doi.org/10.12345/hjk.v7i2.647>
- Isvandiar, A., & Al Idris, B. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jati, B. R. G. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*.
- Kustiadi, & Gery. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta*. *Media Manajemen Jasa*, 4(1), 92–108.
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia*. *Sosiohumanitas*, 20(2), 54–63.
- Lorensa, Asriani, & Andrianto. (2020). *Effect of Reward Extrinsic and Person Job Fit on Performance*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Researces*, 4(1), 212–224.

- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, R. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*. *Ekonomia*, 6(1), 147-153
- Michelle Putri Kentjana, N., & Nainggolan, P. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK.)*. *September*, 5–6.
- Moh Zaiful Rosyid, A. R. (2018). *reward dan punishment dalam pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Musa, M. Y. (2018). *Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Ramadana Salatiga (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga)*.
- Nargis, L., & Basri, H. (2019). *Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan KedaiTokokopi Pai Li Bang di Social Market Palembang*. 9(1), 10–12.
- Narimawati, U. (2010). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Generasi.
- Ndungu, D. N. (2017). *The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Chapter One. Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 17(1), 43–68.
- Novarini, N. N. A., & Imbayani, I. G. A. (2019). *The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 33–44.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- PT Hutama Karya (Persero) (2021). *Visi dan Misi Perusahaan*. Diperoleh 12 Januari 2021, dari <https://hutamakarya.com/en/annual-report>
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT

RajaGrafindo Persada.Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University)*.

Safitri, Kiki (19 September 2020). Human Capital Index Naik, RI Fokus Ke Sektor Kesehatan.Paragraf 9.Diunduh 4 Maret 2021. <https://amp.kompas.com/money/read/2020/09/19/150000626/human-capital-index-naik-ri-fokus-ke-sektor-kesehatan>

Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 53-66.

Sitoyo, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publisng.

Solikhah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(1).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). *Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran*. *Serat Acitya*, 8(1), 51.

Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). *Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>

Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa*. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>

Yoyo Sudaryo, N. A. (2019). *Metode penelitian survei online dengan google form*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).

<https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital#Index>