

PENGARUH KOMUNIKASI, REWARD DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. SARI BHUANA SINGARAJA

Riana Dewi Kartika¹, Kadek Tian Krisna Bela²

Manajemen, STIE Satya Dharma Singaraja¹

Manajemen, STIE Satya Dharma Singaraja²

Email: rianakartika683@gmail.com¹ tiankrisna62@gmail.com²

Artikel info

Keywords:

Komunikasi, Reward, Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai

Abstract. *The research results in this study stated that the parameter coefficient value of Communication on Employee Performance was positive and significant where the coefficient value was 0.192 and t value was 7.085 which turned out to be greater than t table 1.96, Reward to Employee Performance was positive and significant where the value the coefficient is 0.522 and the value of t is 9.786 which turns out to be greater than t table 1.96, the morale of Employee Performance is positive and significant where the coefficient value is 0.319 and the value of t is 6.103 which turns out to be greater than t table 1.96. So it can be concluded that the value of the positive coefficient and the value of t is greater than t table then it can be stated that the results of this study are significant so the first hypothesis to the fifth is accepted.*

Abstrak. *Hasil Penelitian dalam penelitian ini menyatakan bahwa nilai koefisien parameter dari Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,192 dan nilai t sebesar 7,085 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96, Reward terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,522 dan nilai t sebesar 9,786 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96, Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,319 dan nilai t sebesar 6,103 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96. Jadi dapat disimpulkan bahwa Nilai koefisien positif dan nilai t lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini signifikan jadi hipotesis pertama sampai dengan kelima diterima.*

Corresponden author:

Email : rianakartika683@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan yang mampu bersaing di jaman globalisasi dan digital seperti ini, salah satu faktornya adalah perusahaan dengan sumber daya manusia yang potensial yaitu mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik, mulai dari pemimpin sampai pegawai atau dari atasan sampai bawahan

dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah dirumuskan (Ahmad, 2017).

Perusahaan dalam mencapai tujuannya bisa berjalan dengan baik jika semua proses berjalan dengan baik, maka perusahaan perlu untuk melakukan evaluasi kinerja, dalam bidang sumber daya manusia maka

perusahaan perlu untuk mengetahui kinerja pegawainya. Menurut Robbins (2014) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal tersebut diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana peranan pegawai dalam bekerja tidak lepas dari proses komunikasi, komunikasi yang menghubungkan untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kebutuhan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit berhubungan dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan, dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya komunikasi, hal ini tentu akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya. Menurut Berelson dan Gary (Mulyana, 2013), Komunikasi: transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi.

Selain komunikasi yang baik untuk membantu pegawai mencapai kinerja yang efektif dalam organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain disiplin kerja, yaitu reward atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian reward kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Menurut Moorhead & Griffin

(2013) reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh pegawai melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar pegawai terpacu untuk berkinerja lebih

Pemberian reward terhadap pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja dari pegawai tersebut. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Murdani (2012), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Jabatan pegawai pada CV. Sari Bhuana Singaraja ada 5 yang terdiri dari 5 bagian yaitu Administrasi Akutansi ada 6 orang, Administrasi AR ada 10 orang, Staff HRD ada 2 orang, Marketing ada 80 orang dan Kolektor sebanyak 25 orang, dengan jumlah keseluruhan pegawai yang dimiliki adalah sebanyak 123 orang pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada CV. Sari Bhuana Singaraja, dimana komunikasi antar pegawai belum terjadi sangat baik dikarenakan ada pekerjaan yang belum selesai tetapi salah satu pegawai sudah mengambil jam istirahat sedangkan pekerjaan yang diberikan kepadanya belum selesai dikerjakan, begitu juga semangat kerja

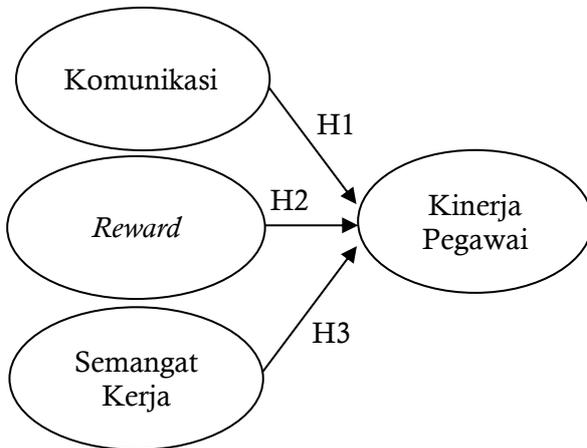
yang dimiliki oleh para pegawai dimana pekerjaan yang diberikan cenderung belum selesai setelah diberikannya target yang harus diselesaikan dalam 1 bulan. CV.Sari Bhuana yang memiliki popularitas yang lumayan tinggi dan selalu ramai konsumen yang mengkredit barang, maka para pegawai di CV. Sari Bhuana Singaraja dituntut untuk memiliki keterampilan sumber daya manusia yang tinggi untuk menunjang hal-hal tersebut. Setiap pegawai harus mampu berkinerja dengan maksimal dalam melayani para konsumen. Demi mencapai dan menjaga kinerja para pegawai dalam melayani setiap konsumen, tentu saja harus dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi, karena tanpa semangat kerja yang tinggi maka akan sulit bagi pegawai untuk tetap fokus dalam melayani konsumen.

Target yang diberikan oleh CV. Sari Bhuana Singaraja pada tahun 2019 hanya terpenuhi

sebanyak 1 kali yaitu dengan target yang diberikan sebesar Rp. 25.000.000,-, namun jika dilihat keseluruhannya pencapaian pegawai sudah cukup bagus dilihat dari hamper tercapainya seluruh target yang diberikan oleh pimpinan CV. Sari Bhuana Singaraja, dengan jumlah pencapaian target sebesar Rp. 240.000.000,- dan bonus yang diterima pegawai sebesar Rp. 26.000.000,-.

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja pada tahun 2019 yaitu 70 orang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMK/SMA, 33 orang pegawai yang memiliki Diploma 3 (D3) dan 20 orang pegawai yang memiliki ijazah S1, jika dilihat dari masa kerja yang dimiliki oleh para pegawai yaitu 85 orang pegawai dengan masa kerja 0-2 Tahun, 28 orang pegawai yang memiliki masa kerja 3-5 Tahun dan 10 orang pegawai yang memiliki masa kerja diatas dari 5 tahun.

Kerangka Pemikiran
Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sari Bhuana Singaraja yang beralamat di Jalan WR Supratman No.252, Penarukan, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, yang memiliki banyak pegawai yang terdiri dari 18 orang bagian dalam, 25 kolektor dan 80

orang sales. Populasi pegawai di CV. Sari Bhuana Singaraja, dalam penelitian ini populasi yang peneliti ambil adalah 123 orang pegawai dan sampel yang digunakan adalah 94 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini teknik kuesioner dan teknik analisis data menggunakan aplikasi smartPLS.

Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerfull, oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil, dan juga dapat digunakan untuk konfirmasi teori (Ghozali, 2011).

Menurut Jogiyanto (2009) menyatakan analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk

menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Sedangkan menurut Ghozali (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja, maka selanjutnya dilakukan analisis terkait dengan data yang sudah dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Dari hasil penyebaran kuisisioner pada 94 responden di CV. Sari Bhuana Singaraja akan ditampilkan sebagai berikut:

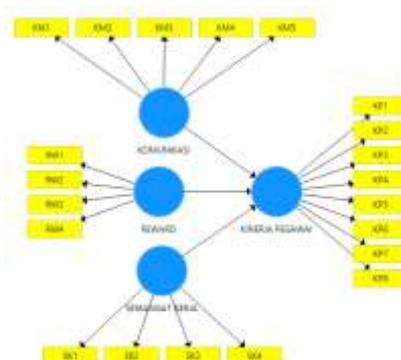
Tabel 1. Hasil Penyebaran Kuisisioner

No	Kondisi Kuisisioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	94	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Layak
3	Tidak Balik	0	Tidak Balik
Jumlah Total		94	-

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa pada penyebaran kuisisioner sebanyak 94 responden diperoleh bahwa kuisisioner yang layak digunakan adalah sebanyak 94 kuisisioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan Teknik analisis

yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS)* (Ghozali, 2011).

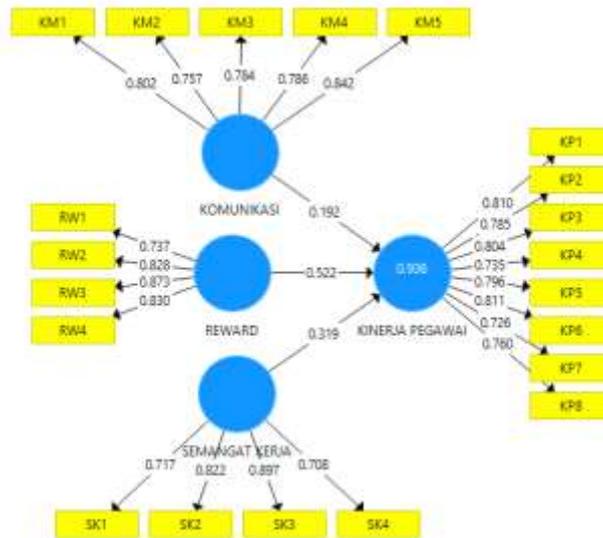


(Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0)

Gambar 1 Model Struktural

Arah panah antara indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk

mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti melambangkan dengan anak panah antara variable.



(Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0)

Gambar 2 Nilai Loading Factor

Semua indikator mencerminkan nilai yang baik yaitu variable Komunikasi (KM), Reward (RW), Semangat Kerja (SK) dan Kinerja Pegawai (KP) dikatakan layak. Semua indikator dikatakan layak digunakan karena berada diatas 0,70. Sedangkan nilai outer loading paling tinggi ditunjukkan indikator Semangat Kerja memiliki nilai kolerasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu (SK3) karena memiliki nilai

korelasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu 0,897.

Kriteria Reabilitas dapat juga dilihat dari nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability diatas 0,70 dan nilai Cronbach Alpha diatas 0,60. Pada tabel akan disajikan nilai composite reliability dan Cronbach Alpha untuk seluruh variabel.

Tabel 2 Composite Reliability Dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Komunikasi	0,854	0,895
Reward	0,835	0,890
Semangat Kerja	0,796	0,868
Kinerja Pegawai	0,907	0,925

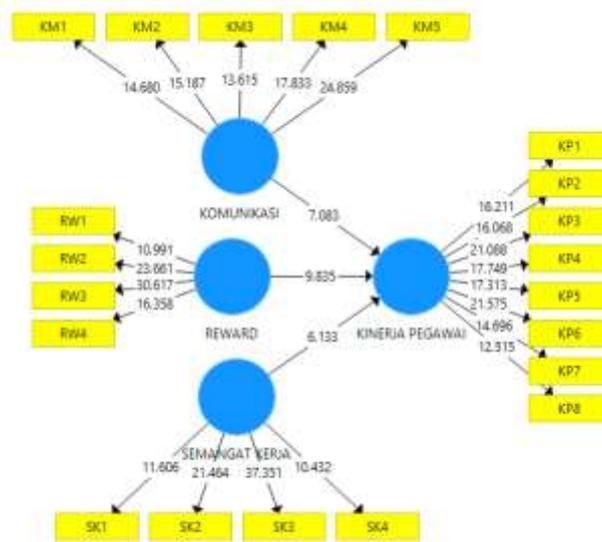
(Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai

Composite Reliability diatas 0,70 dan nilai Cronbach Alpha diatas 0,60. Nilai

Komunikasi (KM) Cronbach Alpha (0,854) dan Composite Reliability (0,895). Reward (RW) Cronbach Alpha (0,835), Composite Reliability (0,890). Semangat Kerja (SK) Cronbach Alpha (0,796), Composite Reliability (0,868) dan Kinerja Pegawai (KP) Cronbach Alpha (0,907), Composite Reliability (0,925). Bisa disimpulkan pada variabel penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Inner Model atau Model Struktural di lakukan untuk melihat hubungan antara variabel. Nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen Uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



(Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0)
Gambar 3 Inner Model

Tabel 3 Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai	0,936

(Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0)

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Pegawai (KP) diperoleh

sebesar 0,936. Nilai *R-square* sebesar variabel Kinerja Pegawai sebesar 93,6%.

Tabel 4 Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi > Kinerja Pegawai	0,192	7,085	0,000
Reward > Kinerja Pegawai	0,522	9,786	0,000
Semangat Kerja > Kinerja Pegawai	0,319	6,103	0,000

(Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0)

Tabel 4 menunjukkan uji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,192) kemudian variabel *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien sebesar (0,522), dan variabel Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,192 dan nilai t sebesar 7,085 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan Semakin baik Komunikasi maka semakin meningkat Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja diterima.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada penelitian Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi. Hariyanti dan Primawesri (2011) juga mengemukakan motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Sedangkan penelitian Rachmadi (2010) motivasi, partisipasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana komunikasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena didalam bekerja sangat diperlukannya komunikasi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai

Pegawai dengan nilai koefisien parameter sebesar (0,319). Ketiga variabel tersebut memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,96). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki hubungan valid.

Pembahasan

koefisiennya sebesar 0,522 dan nilai t sebesar 9,786 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan Semakin banyak Reward maka semakin meningkat Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja diterima.

Reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran juga dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada pegawai baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi pegawai atau kontribusi atas pekerjaan yang baik.

Reward dan punishment dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Reward diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada pegawai atas hasil pekerjaannya, maka pegawai akan bekerja lebih maksimal (Rendra, 2016). Pengaruh reward terhadap kinerja berpengaruh signifikan menurut pendapat Winda (2018) mengatakan reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja berpengaruh sebesar 0,01. Sedangkan menurut Nurtjahjono (2016) mengatakan reward terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,00.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,319 dan nilai t sebesar 6,103 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis ketiga yang mengatakan Semakin tinggi Semangat Kerja maka semakin meningkat Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja diterima.

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan menurut pendapat Abdul (2017) mengatakan Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai berpengaruh sebesar 0,01. Sedangkan menurut Handayani (2016) mengatakan bahwa Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,00.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan pada CV. Sari Bhuana Singaraja, jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ini ditunjukkan oleh hasil penelitian diatas yang didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Reward terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan pada CV. Sari Bhuana Singaraja, jadi dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ini ditunjukkan oleh hasil penelitian diatas yang didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan Reward berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan pada CV. Sari Bhuana Singaraja, jadi dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ini ditunjukkan oleh hasil penelitian diatas yang didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Hendaknya Komunikasi antar pegawai harus berjalan dengan baik agar tidak terjadinya miskomunikasi antara pegawai satu dengan yang lainnya yang dapat mengecewakan pelanggan yang datang ke CV. Sari Bhuana Singaraja.

Reward memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai. oleh karena itu, pegawai perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerjanya dalam upaya memperoleh Reward dari perusahaan CV. Sari Bhuana Singaraja.

Semangat Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, karyawan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan semangat kerja yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*
- Ahmad Mashuri, *pimpinan bidang administrasi, sumberdaya manusia dan umum BAZNAS Tulungagung, Tanggal 21 juni 2017*
- Barzam. 2017. *8 Faktor Penghambat Komunikasi dan Contohnya*
- B Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2014, *Teori Kinerja dan pengukurannya, Jakarta: Bumi Aksara*
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia. Tangerang Selatan: KARISMA Publishing Group.*
- Efendy, R., Sjahruddin, H., & Gani, M. .2017. *Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*

- Evi Susanti . 2019. *Analisis Dampak Penggunaan Reward Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sma Muhammadiyah Aceh Singkil*
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. 2012. *Organization Behavior Structure Processes Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.*
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.*
- Hamalik, Oemar. 2009. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem. Bumi Aksara, Jakarta. 252 hlm.*
- Hariyanti dan Primawesri, Intan. 2011. *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap Kinerja Pesawat dengan komitmen Orga-nisasi sebagai Variabel Moderating. Thesis. STIE AUB Surakarta dan Universitas Setia Budi Surakarta*
- Hasibuan, Malayu S.P 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.*
- Hendri, E. 2010 *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 7 (2).*
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.*
- Jogiyanto, 2009. *Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Andi*
- Mahmudi, .2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.*
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat*
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Murdani. 2012. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UTN Sultan Syarif.*
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi 2. Yogyakarta: BPFE*
- Rachmadi, M. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Riau di kantor Cabang Pasar Pusat Pekanbaru. Thesis. Fakultas Ekonomi dan sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*
- Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*
- Rina Dwi Handayani. 2016. *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pns Balitsa Lembang*
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Slameto.2003. *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta*
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN*

Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suryadilaga, Rendra Maulana., Mochammad Al Musadieg., Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 39, No. 1, Oktober 2016

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Trijaya. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin & Susenohadi Purnomo. 2018. *Pengaruh reward dan punishment Terhadap kinerja karyawan*