

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Ruslan Mas'ud, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : *ruslan.sgt@gmail.com*

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kutai Timur disingkat Disdikbud selain itu juga penelitian ini dapat digunakan oleh Disdikbud sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan pemberian *reward* dan *punishment*. Untuk memicu kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur diperlukan reward atau penghargaan atas prestasi yang dicapai tetapi sebaliknya juga perlu diberikan punishment terhadap pelanggaran atau kelalaian yang dilakukan Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Pemberian *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur”

Dasar teori yang melandasi penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada *reward*, *punishment* dan kinerja.

Peneliti mengajukan hipotesis kerja atau alternatif (Ha) : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian *reward* terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian *punishment* terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

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

ABSTRACT

The aims of the research is to examine the influence of giving reward and punishment at the Department of Education and Culture of East Kutai Regency. Meanwhile, the research is applicable for Department of Education and Culture of East Kutai Regency to increase the staff performance by giving reward and punishment. To trigger the performance of employees at the Department of Education and Culture of East Kutai Regency necessary reward or recognition for accomplishments but instead should be given punishment for violations or omissions

The problems in this research are: Giving Reward significant effect on the performance of employees in the Agency Department of Education and Culture of East Kutai, Giving Punishment significant effect on the performance of employees in the Agency Department of Education and Culture of East Kutai, Giving Reward and Punishment significant effect on employee performance in the Education and Culture Agencies East Kutai Regency”

Basic theory underlying this study is a human resource management with a focus on reward, punishment and performance.

Researchers propose a working hypothesis or alternative (Ha): There is a positive influence and significant correlation between the provision of rewards to performance Employees at the Department of Education and Culture of East Kutai, influences of the positive and significant correlation between the provision of Punishment on the performance employee in the Department of Education and Culture of East Kutai.

The analysis tool used is multiple linear regression.

Research shows that reward positive and significant effect on the performance, Punishment positive and significant impact on the performance, reward and punishment positive and significant impact on the performance.

Keywords: Reward, Punishment, Performance

PENDAHULUAN

Secara umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memerlukan pegawai dengan kualifikasi di bidang administrasi, akuntansi, dan teknik. Kualifikasi ini selayaknya memiliki kompetensi dalam hal pengoperasian komputer, maupun penanganan hal-hal teknis yang terjadi di lapangan. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada tiap-tiap bidang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja para pegawai 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. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Kutai Timur terdapat 40% pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, 20% pegawai memiliki kompetensi yang baik di bidangnya tetapi kurang memiliki motivasi untuk bekerja.

Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Kutai Timur memerlukan sistem *reward* dan *punishment* dimana pegawai dengan kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, sedangkan pegawai dengan kinerja buruk akan memperoleh hukuman yang pantas guna meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. *Reward* dan *punishment* akan sangat ideal dan strategis bila digunakan sesuai dengan prinsip-

prinsip dasar pekerjaan untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur ?
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur ?
3. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur ?

DASAR TEORI

Pada bagian ini akan diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, yang secara berurutan akan dibahas mengenai teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, seperti (1) Manajemen Sumber Daya Manusia (2) *Reward*, (3) *Punishment* dan (4) Kinerja. Berikut akan diuraikan teori-teori tersebut secara berurutan.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari

pandangan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Simamora (1997) dalam Edy Sutrisno (2009:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler dalam Eddy Sutrisno (2009:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajer meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan dan penilaian

Reward

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Punishment

M. Ngalim dalam Purwanto, (2006:186), *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Dari beberapa pendapat diatas, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif,

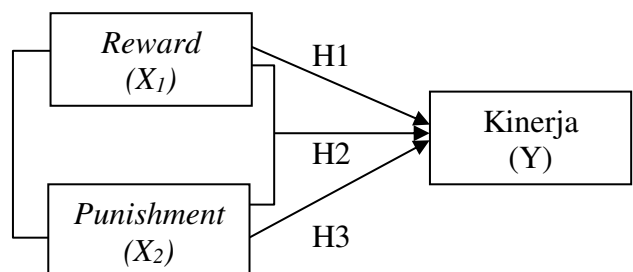
tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Kinerja

Arti kinerja Sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Sedangkan pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut.

Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.
3. *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Umar (2005:77-78) Sampel merupakan sebagian populasi yang mempunyai karakteristik tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Metode pengambilan sampelnya menggunakan metode Slovin.

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

Umar (2005:77-78)

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi (213)

e = Kesalahan dalam pengambilan sampel misalnya 10 %

$$n = \frac{213}{1 + 213 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{213}{1 + 213 (0.01)}$$

$$n = \frac{213}{3,13}$$

$$n = 68.05 \approx 68 \text{ Responden}$$

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Data skunder diperoleh dari data yang diberikan oleh instansi seperti absensi instansi, struktur organisasi, laporan /dokumen dan jurnal yang terkait dengan penelitian. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Kuesioner dan observasi. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan

pertanyaan terbuka dan tertutup. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

Alat Analisis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : *reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

Ghozali (2005 :110) persamaan regresi linier berganda adaah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

e = ramalan error

$b_1, b_2, b_3, =$ Koefisien regresi

$X_1 = \text{Reward}$

$X_2 = \text{Punishment}$

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

Uji F (Uji Serentak)

Untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama (serentak) dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

Koefisien Determinasi (RSquare)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Analisis Data

Uji Validitas

Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson. (Arikunto,2006:170). Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 20$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel

= 0,444 dengan ketentuan (Arikunto, 2006:184)
: Hasil r hitung $> r$ tabel = valid; Hasil r hitung
 $< r$ tabel = tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliable, jika $< 0,60$ maka indikator yang digunakan tidak reliable. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel *reward*, *punishment*, dan kinerja dapat dipercaya atau handal untuk dijadikan alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terhadap data yang digunakan untuk analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik terdiri atas normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih Kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser maksudnya adalah Glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi : $|U_t| = a + Bx_t + v_t$

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi

diantara variabel independen. Didalam penelitian yang menggunakan teknik analisa regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas. Deteksi tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan *variance inflation value* atau VIF masing-masing variabel independen berada dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pemberian *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kutai Timur.

Hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 13,759 + 0,321X_1 + 0,319X_2$$

Pada persamaan regresi tersebut, koefisien regresi variabel independen X_1 (*reward*) dan independen X_2 (*punishment*) berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil koefisien regresi didapat menunjukkan, faktor *punishment* ($b_2 = 0,397$) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut : $Y = 13,759 + 0,364X_1 + 0,397X_2 + e$ pada persamaan regresi tersebut, koefisien regresi variabel independen X_1 (*reward*) dan independen X_2 (*punishment*) berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil

koefisien regresi didapat menunjukkan, faktor *reward* ($X_1 = 0,527$) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi tingkat pemberian *reward* dan *punishment* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. *Reward* dan *punishment* akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. E adalah ramalan error yang artinya bahwa selain *reward* dan *punishment* ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

1. *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *t* hitung sebesar 5,370 lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,667 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *reward* terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kab. Kutai Timur. Pemberian *reward* yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

2. *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,947 lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,667 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai α ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *punishment* terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kab. Kutai Timur. Pemberian *punishment* secara tepat kepada pegawai yang melakukan kesalahan maka akan meningkatkan kesadaran para pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para pegawai akan semakin meningkat.

3. *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *F* hitung sebesar 31,532 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai α ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa *reward* dan *punishment* mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Kutai Timur.

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya seluruh pertanyaan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolonieritas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heterokedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur dengan demikian ketiga hipotesis diterima. Hendaknya pihak instansi lebih memikirkan bagaimana cara memberikan *reward* yang sesuai dengan prestasi kerja para pegawai dan memberikan *punishment* yang tepat kepada pegawai yang melakukan kesalahan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat jauh lebih baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dalam penelitian ini bagi peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian kembali, hendaknya menambahkan variabel-variabel lain seperti

motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya guna menambah nilai kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Revisi IV*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiningsih, Asri. 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta
- Echols, Jhon M dan Hasan Shadily. 2005. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta : Gramedia
- Indrakusuma, Amir. 2000. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya : Usaha nasional.
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivaridate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sekot Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKN
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurmiyati Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan Pada BPRD Harta Insan Kamariah*. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah
- Purwanto.2007. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Silalahi Uber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Riefika Aditama.
- Sutrisno Edy. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prejademedia Group.
- Snicket, Lemony. 2008. *A Series Of Unfortunate*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Baru*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.