

**PENGARUH BEBAN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BPR PRIMADANA ABADI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

AGUSTEN SRIMUDA

NPM. 17.01.11.0531

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Agusten Srimuda
Nomor Pokok/NIPM : 17.01.11.0531
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment*
Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Primadana
Abadi Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19-10-21 Pembimbing I :


Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.
NIDN: 0201018001

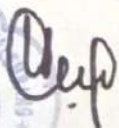
Tanggal 21/10/21 Pembimbing II:


Umi Hasanah, S.E., M.M.
NIDN: 0220016002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Prodi Manajemen,


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.
NIDN: 0205026401



Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN: 0222096301

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agusten Srimuda
Nomor Pokok/NIPM : 17.01.11.0531
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment*
Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Primadana
Abadi Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 19-10-21 Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.
NIDN: 0201018001

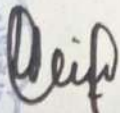
Tanggal 21/10 Penguji I : 
Umi Hasanah, S.E., M.M.
NIDN: 0220016002

Tanggal 21/10 Penguji II : 
Dra. Yasmina Martini, M.M.
NIDN: 0228035901

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Prodi Manajemen,


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”

(Ali bin Abu Thalib)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ *Kedua orang tuaku Bapak dan Ibu.*
- ✓ *Saudaraku-saudaraku tersayang*
- ✓ *Sahabat-sahabatku yang telah memberikan motivasi*
- ✓ *Almamaterku.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agusten Srimuda
NIM : 17.01.11.0531
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2021



Agusten Srimuda

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan/i PT. BPR Primadana Abadi Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2021
Penulis,

Agusten Srimuda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	8
2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	11
2.1.1.2 Dampak Beban Kerja	12
2.1.1.3 Indikator Beban Kerja	13
2.1.2 <i>Reward</i>	16
2.1.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	16
2.1.2.2 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	17

2.1.2.3 Bentuk-bentuk <i>Reward</i>	18
	Halaman
2.1.2.4 Komponen-komponen <i>Reward</i>	18
2.1.2.5 Jenis-jenis <i>Reward</i>	20
2.1.2.6 Indikator <i>Reward</i>	22
2.1.2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	23
2.1.3 Teori <i>Punishment</i>	25
2.1.3.1 Pengertian <i>Punishment</i>	25
2.1.3.2 Bentuk-Bentuk <i>Punishment</i>	26
2.1.3.3 Jenis-jenis <i>Punishment</i>	27
2.1.3.4 Indikator <i>Punishment</i>	28
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	28
2.3 Kerangka Berfikir	31
2.4 Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	34
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1 Sumber Data	35
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	37
3.6.1 Variabel Penelitian	37
3.6.2 Definisi Operasional Variabel	38
3.7 Instrumen Penelitian	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	41

3.7.3 Uji Asumsi Klasik	42
	Halaman
3.7.4 Uji Normalitas	42
3.7.5 Uji Multikolinieritas	43
3.7.6 Uji Heteroskedastisitas	44
3.8 Teknik Analisis	44
3.8.1 Analisis Regresi Berganda	44
3.9 Uji Hipotesis	45
3.9.1 Koefisien Korelasi (r)	45
3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.9.3 Uji F (Uji Simultan)	47
3.9.4 Uji t (Parsial)	48
 BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	55
4.1.3 Identitas Responden	57
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	59
4.1.5 Regresi Linier Berganda	61
4.1.6 Uji Hipotesis	65
4.2 Pembahasan	66
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	34
3.2 Pengukuran Skala Likert	37
3.3 Operasional Variabel	39
3.4 Koefisien Korelasi (r)	34
4.1 Hasil Uji Validitas	55
4.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia	58
4.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.6 Hasil Uji Normalitas	59
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	60
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
4.9 Hasil Regresi Liner Berganda	62
4.10 Hasil Koefisien Korelasi	63
4.11 Hasil Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	64
4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	65
4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	31
4.1 Struktur Organisasi PT. BPR Prima Dana Abadi Palembang	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X1)
4. Tabulasi Data Variabel *Reward* (X2)
5. Tabulasi Data Variabel *Punishment* (X3)
6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
9. Tabel Distribusi F
10. Tabel Distribusi T
11. Surat Riset dari PT. BPR Primadana Abadi Palembang
12. SK Pembimbing Proposal
13. SK Pembimbing Skripsi
14. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi
15. Lembar Persetujuan Revisi Ujian Skripsi

ABSTRAK

Agusten Srimuda, Pengaruh Beban Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang. (Di bawah bimbingan Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si., dan Umi Hasanah, S.E., M.M.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang pengaruh beban kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. BPR Primadana Abadi Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang, ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang, ada pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang, dan ada pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang.

Kata kunci: beban kerja, *reward*, *punishment*, kinerja karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Agusten Srimuda dilahirkan di Palembang, 30 Agustus 1988 dari Bapak Jangga Yusuf dan Ibu Sulatia, serta adik dari Susy damayanty, Okto Sudrajat & Maulana Sanjaya dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2000 di SD Negeri 421 Palembang, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan pada tahun 2003 di SMP Jihadiyah Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2003 di SMA Pramula Palembang Pada tahun 2006 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Study Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Agusten Srimuda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang loyal dan berkualitas.

Organisasi dapat berjalan secara efektif apabila fungsi-fungsi manajemen dapat berfungsi dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Masalah yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana caranya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan professional. Untuk mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi dan loyal terhadap perusahaan. Sehingga mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Beban kerja merupakan tanggung jawab dari pekerja namun harus juga menyesuaikan dengan suasana dan kondisi yang ada di perusahaan. Menurut Gibson dan Ivancevich (1993 :163), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Reward adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *Reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Menurut Sastrohadiwiryo (2009), reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Perusahaan juga harus menerapkan sanksi atau *Punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Sanksi atau *Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Menurut Sadollah (2011), *Punishment* adalah sesuatu yang diberikan karena anak berbuat kesalahan,

anak melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, anak tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi anak untuk menjadi pribadi susila.

PT. Prima Dana Abadi Palembang didirikan berdasarkan Akte Pendirian secara Notaris akte nomor : 111 tertanggal 15 Juli 2007 dan telah mendapat pengesahan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-05688 HT.01.01-Th 2007 tertanggal 07 Desember 2007. BPR mulai beroperasi tanggal 26 September 2008. PT Bank Perkreditan Rakyat Prima Dana Abadi berlokasi di Jalan Letkol Iskandar No.107, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Propinsi Sumatera Selatan. PT Bank Perkreditan Rakyat Prima Dana Abadi dalam menjalankan usahanya juga berdasarkan atas ijin-ijin yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang.

PT. BPR Prima Dana Abadi memberikan banyak sekali beban yang diberikan yakni besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh semua jabatan, dimana hal tersebut membuat karyawan merasa terbebani, menyebabkan banyaknya karyawan mundur dari pekerjaannya, baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak, hasil kerja yang kurang dihargai serta jam kerja yang berlebihan oleh perusahaan juga menjadi salah satu permasalahan, Meskipun hal tersebut memberikan citra yang buruk dari perusahaan terhadap karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi tetap memberikan *Reward* bagi karyawan nya hal tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan PT. BPR Prima Dana Abadi

tersebut, diantaranya adalah berupa uang, umrah, dipromosikan (tambahan kontrak), diangkat menjadi pegawai tetap dan naik jabatan.

Pemberian *Punishment* berupa teguran dari atasan ke karyawan, melalui surat peringatan, potong gaji, serta adanya demosi (turun pangkat), dan hukuman berat berupa pemberhentian kerja bagi karyawan yang telah membuat kesalahan lebih dari tiga kali dalam pekerjaan yang telah ditetapkan dengan standard operasional prosedur (SOP) di PT. BPR Prima Dana Abadi, juga telah menetapkan sistem beban kerja reward dan punishment dalam system kerjanya, karena adanya beban kerja, reward dan punishment para karyawan tentunya menambah semangat, dan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya serta dengan adanya *Punishment* tentunya mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja baik pekerjaan perorangan atau perteam.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan di PT. BPR Prima Dana Abadi yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian *Reward* dan *Punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji karyawan sudah lumayan diperhitungkan. Pimpinan juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikanpun beragam ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang terpaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya kerjasama antar karyawan merupakan bagian dari kinerja. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari *Reward* dan *Punishment*. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh beban kerja pemberian reward dan punishment di PT. BPR Prima Dana Abadi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi Palembang ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi Palembang?

3. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi Palembang ?
4. Apakah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisa dan mengetahui

1. Pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi.
2. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi
3. Pengaruh *Reward* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi
4. Pengaruh *Punishment* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Dana Abadi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta menambah wawasan mengenai Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk meninjau bagaimana Beban Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Karyawan.

3. Bagi Civitas Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variable lain selain variable yang telah saya teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap Motivasi kerja. *Jurnal Managemen*, 2 (1), pp: 67-77.
- Ardana, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu. Arikunto, Suharsimi. 2006.
- Cox. (2006). Panduan Untuk Belajar Percaya Diri. Jakarta: Gramedia.
- Effendy (2017). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1993. Organisasi, Perilaku, Struktur dan proses, Edisi. Kelima, Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko. (1998). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta
- Igor, S. (1997). Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahannya Ali Bahasa Monica. Solo: Dabara
- Komaruddin (2002:235) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*; Jakarta: Raja Grafindo Persada. Malayu S.P. Hasibuan
- Lies Indriyatni. (2010). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Organisasi Atau Perusahaan. *Jurnal focus Ekonomi*
- Menpan (2001:46) *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> (diakses pada tanggal 6 Mei 2016)
- Moekijat, 2002, Dasar-dasar Motivasi, Pionis Jaya, Jakarta
- Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia

- Murti (2013) Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Mahmudi (2005) Manajemen Kinerja sektor publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. Mardiasmo . 2004.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir / Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang Tahun 2021.
- Permendagri No. 12/2008 besaran pekerjaan yang harus dipikul
- Purwanto, Ngalim. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Purnama (2015) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT. Aston Graphindo Indonesia. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Lima. Terjemahan Oleh Halida Dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga
- Rodahl (1989) dan Manuaba (2000) beban kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor
- Rivai, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sitepu (2013) besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan
- Sadulloh (2011) Pedagogik (Ilmu Mendidik). Bumi Siliwangi: Alfabeta.
- Sastrohadwiryo(2009) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung : Bumi Aksara
- Sugiyono. Metode penelitian pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: CV. ALFABETA,2013
- Suswanto(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga
- Winardi (2004) Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Raja Grafindo perkasas: Jakarta.