

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA POLISI DI POLRES CILACAP

Esih Jayanti¹, Akhmad Husain Andi²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, ²Univeristas Galuh
esihjayanti@stiemuhcilacap.ac.id¹

Abstract

Human resources are one of the main roles in an organization, including the Indonesian National Police. The higher the ability of the unit member in the Police, the higher its performance. In order for the police performance in the Cilacap Regional Police Station to be consistent and maximal, the organization must pay attention to the factors that can affect a person's ability to carry out their duties and responsibilities such as the application of rewards and punishments. This study aims to examine and analyze the effect of, Reward and Punishment on Police Performance in the Cilacap Regional Police Station. This research method is descriptive quantitative, with purposive sampling technique. The sample in this study were 93 respondents who were police officers at the Cilacap Regional Police Station. To determine the magnitude of the influence of reward, and punishment on police performance, multiple linear regression analysis was used. The F test is used to examine the overall effect between Reward and Punishment with degrees of freedom (df) = k and (n-k-2) with confidence level ($\alpha = 0.05$). To find out the partial effect, the T test of degrees of freedom (df) = k and (n-k-2) was used with a confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the test can be concluded that both partially and simultaneously, reward and punishment affect the police performance in the Cilacap Regional Police Station.

Keywords: *Reward, Punishment, Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dan salah satu pemegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Demikian halnya pada organisasi Kepolisian, semakin baik anggota satuan maka kinerja institusi akan semakin baik. Agar institusi Kepolisian dapat dengan baik menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan maka semua anggota Polisi haruslah berkinerja baik, namun dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut, tidaklah cukup hanya dengan mendapatkan anggota yang kompeten, namun juga ada faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah pemberian *reward* dan *punishment*, dimana faktor tersebut menjadikan anggota kepolisian lebih bersemangat dalam menjalankan tugas di organisasi.

Kinerja tidak muncul dengan sendirinya, baik atau buruknya kinerja seseorang, meningkat atau tidaknya kinerja seseorang sangat ditentukan oleh beberapa faktor, baik

itu faktor internal ataupun faktor eksternal yang berasal dari luar yang akan mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja sehingga memunculkan kinerja yang baik yang tentunya tidak akan menghambat tercapainya tujuan yang dicita - citakan oleh organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Agar Kinerja Polisi di Satuan mampu konsisten dan maksimal maka institusi harus memperhatikan lingkungan kerja anggota yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang atau anggota untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti penerapan *reward* dan *punishment*.

Pelaksanaan *reward* dan *punishment* yang diberikan pada setiap bidang Polres Cilacap memerlukan penataan yang lebih baik untuk diimplementasikan secara adil dari *level* bawah sampai pucuk pimpinan sesuai dengan beban dan resiko pegawai. *Reward* dan *punishment* yang diberikan kepada pegawai diharapkan secara adil dan bijak. Adil dan bijak adalah memperlakukan hak dan kewajiban dalam pelaksanaan *reward* dan *punishment* secara seimbang, tidak memihak dan tidak merugikan pegawai yang mendapatkan *reward* maupun *punishment*. Saat *reward* sudah berjalan dengan baik untuk dilaksanakan kepada anggota yang berprestasi, kemudian berdampak pada peningkatan Kinerja Polisi di Satuan. Demikian halnya dengan *punishment* diharapkan dapat berjalan baik. Dengan melaksanakan hukuman kepada anggota yang melanggar sesuai besar kecilnya pelanggarannya, hingga menciptakan jera pada setiap anggota yang melanggar aturan. Maka peningkatan kinerja akan terwujud dikarenakan ada timbal balik antara *reward* dan *punishment* dapat berjalan bersama-sama. *Punishment* yang timbul pada setiap anggota dapat untuk memacu mencapai berbagai prestasi dan memperkecil pelanggaran anggota.

Damayanti (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah budaya organisasi, *reward and punishment*. Hasil yang sama dikemukakan oleh Putra (2019) dalam penelitiannya bahwa penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap Kinerja.

Data yang diperoleh dari sumber Polres Cilacap, menunjukkan bahwa anggota yang menerima *reward* meningkat dari tahun 2019 sebanyak 6 personil anggota, sedangkan tahun 2020 yang menerima *reward* sebanyak 60 personil anggota namun ditahun 2022 jumlahnya menjadi menurun yaitu menjadi 41 anggota. Sedangkan yang mendapatkan *punishment* semakin berkurang, yaitu 3 orang personil Anggota di tahun 2019, sedangkan tahun 2020 dan 2022 tidak ada yang mendapatkan *punishment*, hal ini mejadi semakin baik. Demikian juga untuk kinerja. Data bersumber dari Polres Cilacap menunjukkan bahwa Kinerja Polisi tahun 2020 dan 2022 di Satuan Polres Cilacap cenderung tidak stabil, atau mengalami peningkatan dan penurunan untuk tiap kinerja pada sasaran strategis yang telah ditetapkan, tidak semua tercapai sesuai yang ditargetkan. Sehingga hal inilah yang memotivasi penulis untuk menguji ulang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja di Satuan Polres Cilacap. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja Polisi di Satuan Polres Cilacap?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja Polisi di Satuan Polres Cilacap?
3. Apakah *reward*, dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Polisi di Satuan Polres Cilacap?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh *reward* terhadap kinerja Polisi di Satuan Polres Cilacap.
2. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja Polisi di Satuan Polres Cilacap.
3. Pengaruh *reward*, dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja Polisi di Satuan Polres Cilacap.

KAJIAN PUSTAKA

Reward

Reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Irham Fahmi (2016) mengemukakan bahwa *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Pengertian lain diberikan oleh Siagian (2015) bahwa *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2010) yang mengatakan penghargaan merupakan 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. Dengan kata lain suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan atau organisasi kepada pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam organisasi. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Dijelaskan lebih lanjut menurut Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) tujuan utama dari program *reward* adalah untuk menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja dan mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Punishment

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini,

hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki Kinerja Polisi pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Lebih lanjut Irham Fahmi (2016) menjelaskan bahwa *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Sedangkan menurut Suryadilaga, et al. (2016) *punishment* yaitu digunakan untuk *memotivasi* karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut: 1) Hukuman ringan, dengan jenis: a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan b) Teguran tertulis c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis 2) Hukuman sedang, dengan jenis: a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi 3) Hukuman berat, dengan jenis: a) Penurunan pangkat atau demosi b) Pembebasan dari jabatan c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Kinerja Polisi

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Suatu institusi dengan sumber daya manusia yang baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik pula.

Rivai (2015) memberi pengertian bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sedangkan Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut : a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-

rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*). b. Faktor motivasi. Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah bentuk *reinforcement* positif, *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan pegawai dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pemberian *reward* memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula.

Pengaruh penghargaan (*reward*) yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, namun bila penghargaan (*reward*) kurang mendukung, pegawai cenderung kurang semangat melakukan pekerjaannya. Dengan adanya penghargaan (*Reward*), diharapkan seseorang pegawai dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki Kinerja Polisi pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Jika *reward* adalah bentuk *reinforcement* positif, *punishment* adalah *reinforcement* negatif, namun pada dasarnya tujuan keduanya sama-sama untuk kebaikan organisasi. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan atas hasil kerja yang ditunjukkan oleh bawahannya ; yang baik akan mendapat imbalan, dan yang buruk akan mendapat hukuman.

Aturan dan hukum berfungsi sebagai suatu alat pengendali agar suatu kinerja dalam suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Untuk mengefektifkan peraturan tersebut butuh kesadaran untuk mematuhi peraturan yang sudah diterapkan dalam sebuah organisasi tersebut, maka dibuatlah hukum agar kita mematuhi hukum tersebut. Adanya *punishment* akan membuat pegawai berpikir ulang dan cenderung takut untuk melanggar aturan, secara tidak langsung hal itu memotivasi pegawai untuk mewujudkan kinerja yang baik dan disiplin, dan dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang Relevan

1. Siswono Tri Soemantri & Nurus Sjamsi (2018), Analisis Pengaruh *Punishment*, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Unit Kerja POLRES Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Suria Alamsyah Putra (2019), Analisis Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Polisi di Satuan di Polrestabes Medan.
3. Wulan Ariani Damayanti (2019), Pengaruh Budaya Organisasi dan *Reward & Punishment* Terhadap Kinerja Polisi di Satuan Polres Sumedang.
4. Supriadi Noor (2019), Pengaruh Kepemimpinan, *Punishment*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan.
5. Ningrum (2022), Pengaruh Kepemimpinan, *Punishment* dan Inependensi Terhadap Kinerja Anggota SAT LANTAS POLRES Kebumen.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015) yang mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat kegiatan Penelitian ini dilaksanakan pada Polres Cilacap yang berlokasi di JL Insinyur Jl. Ir. H. Juanda No.18, Amiranom, Kebonmanis, Kec. Cilacap Utara, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah pada Februari 2022.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah bagian dari penelitian yang terkait dengan variabel yang ada dalam judul penelitian atau yang terdapat dalam kerangka berpikir penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Edison, 2016).

Variabel bebas (X)

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014).

Reward (X1)

Reward (X1) merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial, Irham Fahmi (2016).

Punishment (X2).

Punishment (X2) adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan, Irham Fahmi (2016).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh Anggota Kesatuan Polisi yang ada di Polres Cilacap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah: Anggota Kesatuan di Polres Cilacap yang menjabat sebagai Kabag, Kasat, Kasubbag, Kasi di masing-masing bagian tersebut sebanyak 93 orang yang dianggap mampu mewakili populasi secara keseluruhan. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 93 Anggota Kesatuan di Polres Cilacap.

Uji Instrumen

Uji Instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 93 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda.

Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah : Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada Anggota Kesatuan Polres Cilacap. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis.Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	85	91.4	91.4	91.4
	Perempuan	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

Karakteristik karyawan berdasarkan Umur, Data ini untuk mengetahui proporsi umur karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-30 tahun	5	5.4	5.4	5.4
	31-40 tahun	28	30.1	30.1	35.5
	41-50 tahun	33	35.5	35.5	71.0
	51-60 tahun	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

Karakteristik karyawan berdasarkan Masa Kerja, Data ini untuk mengetahui proporsi Lama bekerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa.Kerja			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	10-15 tahun	14	15.1	15.1	15.1
	16-25 tahun	28	30.1	30.1	45.2
	26-35 tahun	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

Karakteristik karyawan berdasarkan Pendidikan, Data ini untuk mengetahui proporsi pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	22	23.7	23.7	23.7
	S1	58	62.4	62.4	86.0
	S2	13	14.0	14.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

2. Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statistic for windows* dengan responden sebanyak 93 orang.

Uji validitas

Instrumen yang valid adalah instrumen yang memiliki validitas internal serta validitas eksternal. Validitas menurut Sugiyono (2015) merupakan mengukur apa yang hendak diukur dan memiliki ketepatan.

Berdasarkan *Item-Total Statistic nilai Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari tabel 5:

Tabel 5 Hasil Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Reward (X1)			
	Pernyataan 1	0,723	0,202	Valid
	Pernyataan 2	0,716	0,202	Valid
	Pernyataan 3	0,738	0,202	Valid
	Pernyataan 4	0,669	0,202	Valid
	Pernyataan 5	0,700	0,202	Valid
	Pernyataan 6	0,711	0,202	Valid
	Pernyataan 7	0,832	0,202	Valid
	Pernyataan 8	0,781	0,202	Valid
	Pernyataan 9	0,694	0,202	Valid
	Pernyataan 10	0,680	0,202	Valid
	Pernyataan 11	0,682	0,202	Valid
	Pernyataan 12	0,628	0,202	Valid
	Pernyataan 13	0,748	0,202	Valid
	Pernyataan 14	0,797	0,202	Valid
	Pernyataan 15	0,693	0,202	Valid
	Pernyataan 16	0,693	0,202	Valid
2	Punishment (X2)			
	Pernyataan 1	0,660	0,202	Valid
	Pernyataan 2	0,798	0,202	Valid
	Pernyataan 3	0,806	0,202	Valid

	Pernyataan 4	0,748	0,202	Valid
	Pernyataan 5	0.793	0,202	Valid
	Pernyataan 6	0,734	0,202	Valid
	Pernyataan 7	0,867	0,202	Valid
	Pernyataan 8	0,746	0,202	Valid
	Pernyataan 9	0,844	0,202	Valid
	Pernyataan 10	0,891	0,202	Valid
	Pernyataan 11	0,757	0,202	Valid
	Pernyataan 12	0.886	0,202	Valid
	Pernyataan 13	0,498	0,202	Valid
	Pernyataan 14	0,663	0,202	Valid
	Pernyataan 15	0,832	0,202	Valid
	Pernyataan 16	0,548	0,202	Valid
3	Kinerja (Y)			
	Pernyataan 1	0,748	0,202	Valid
	Pernyataan 2	0,586	0,202	Valid
	Pernyataan 3	0,698	0,202	Valid
	Pernyataan 4	0,634	0,202	Valid
	Pernyataan 5	0.762	0,202	Valid
	Pernyataan 6	0,738	0,202	Valid
	Pernyataan 7	0,634	0,202	Valid
	Pernyataan 8	0,661	0,202	Valid
	Pernyataan 9	0,758	0,202	Valid
	Pernyataan 10	0,860	0,202	Valid
	Pernyataan 11	0,821	0,202	Valid
	Pernyataan 12	0.769	0,202	Valid
	Pernyataan 13	0,819	0,202	Valid
	Pernyataan 14	0,801	0,202	Valid
	Pernyataan 15	0,797	0,202	Valid
	Pernyataan 16	0,801	0,202	Valid

Sumber: : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 3 variabel dan terdiri dari 48 pertanyaan, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali – kali menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015). Metode pengujian reliabilitas yang digunakan yakni metode *Cronbach Alpha*. Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka dilakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$. Dapat dilihat pada tabel 6, berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	16	0,936	Reliabel
Punishment (X2)	16	0,935	Reliabel
Kinerja (Y)	16	0,934	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	9930.6346067
	Std. Deviation	15155.61014082
	Absolute	.113
Most Extreme Differences	Positive	.110
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0.187 > 0.05$.

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat melalui *nilai inflation factor (VIF)* dan *tolerance* pada model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas maka salah satu variabel bebas dapat dihilangkan. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Berdasarkan tabel 8 berikut, dapat dilihat dari hasil analisis *Collinearity statistics* bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap *tolerance* dari setiap variabel $> 0,01$ (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10 . Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8192.784	2640.871		3.102	.003		
	Reward	.236	.101	.236	2.336	.022	.966	1.035
	Punishment	.227	.110	.207	2.056	.043	.966	1.035

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan uji *Spearman's rho*. Dengan kriteria jika nilai *Sig (2-tailed)* pada *Abs_RES* pada masing2 variabel lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi Hereroskedastisitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Spearman's rho*

<i>Sig(2-tailed)</i>	<i>Abs_RES</i>
Reward	0.791
Punishment	0.069
Kinerja	0.092

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Sig (2-tailed)* pada *Abs_RES* pada masing-masing variabel *reward*, *punishment* dan Kinerja lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

4. Uji linearitas.

Bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Menurut Santoso (2012) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bisa disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen.

Dari hasil uji linearitas dalam tabel 10 berikut, menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dengan cara: Membandingkan nilai signifikan (*Sig.*) dengan 0,05. Berdasarkan nilai signifikan (*Sig.*) diperoleh nilai *deviation form linearity sig.* pada variabel *reward* sebesar 0,122 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *reward* dengan variabel kinerja. Kemudian diperoleh nilai *deviation form linearity sig.* pada variabel *punishment* sebesar 0,168 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *punishment* dengan variabel kinerja. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Reward	(Combined)		3892.875	23	169.255	10.655	.000
	Between	Linearity	3384.715	1	3384.715	213.079	.000
	*Groups	Deviation from Linearity	508.160	22	23.098	1.454	.122
	Within Groups		1096.050	69	15.885		
	Total		4988.925	92			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Punishment	(Combined)		3631.105	18	201.728	10.994	.000
	Between	Linearity	3198.413	1	3198.413	174.311	.000
	*Groups	Deviation from Linearity	432.692	17	25.452	1.387	.168
	Within Groups		1357.820	74	18.349		
	Total		4988.925	92			

Sumber : Data primer diolah, 2022

5. Uji Regresi Linear Berganda.

Digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang berarti atau tidak. Variabel bebas meliputi *reward* (X1), *punishment* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Polisi (Y). Hasil uji regresi linear ditunjukkan pada tabel 11 berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8192.784	2640.871		3.102	.003
	Reward	.236	.101	.236	2.336	.022
	Punishment	.227	.110	.207	2.056	.043

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10, maka dapat dilihat hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8192.784 \text{ (Constant)} + 0,236 \text{ (Reward)} + 0,227 \text{ (Punishment)}$$

6. Pengujian hipotesis

Koefisien Determinasi (Uji R²) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama

memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dapat dilihat pada tabel 12 digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat. Hasil uji R^2 dapat dilihat pada tabel 12 :

Tabel 12 Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341 ^a	.116	.097	19,282.722

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil dari tabel 12 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.341, artinya bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama dapat menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu kinerja sebesar 34,1% sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri *reward* (X1) dan *punishment* (X2) apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi (Y) di Polres Cilacap sebagai variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

**Tabel 13 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	4409972947.332	2	2204986473.666	5.930	.004 ^b
<i>Residual</i>	33464104612.238	90	371823384.580		
Total	37874077559.570	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai Sig sebesar $0,004 < 0,05$. Pada uji F ini dapat dikatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Polisi di Polres Cilacap.

Uji statistik t adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Untuk menguji signifikan tidaknya variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja Polisi (Y) di Polres Cilacap secara parsial dan dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- 1) Jika nilai sign $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Jika nilai sign $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 14 :

Tabel 14 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8192.784	2640.871		3.102	.003
1 Reward	.236	.101	.236	2.336	.022
Punishment	.227	.110	.207	2.056	.043

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil Uji t diperoleh :

a. *Reward*

Reward diperoleh nilai signifikan (*Sig.*) sebesar 0,022, maka (*sig*) < 0,05, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial *reward* terhadap Kinerja Polisi.

b. *Punishment*

Punishment diperoleh nilai signifikan (*Sig.*) sebesar 0,043, maka (*sig*) < 0,05, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial *punishment* terhadap Kinerja Polisi.

Pembahasan

Hasil dari penelitian menggunakan uji analisis dan regresi linier berganda yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Polisi di Polres Cilacap adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Polisi

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel *reward* mempunyai thitung sebesar 2.366 dengan tingkat signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. Hal ini berarti apabila *reward* meningkat maka Kinerja Polisi meningkat, sebaliknya apabila *reward* menurun maka Kinerja Polisi menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Satrohadiwiry (2010) yang mengatakan bahwa penghargaan merupakan 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 Dengan adanya penghargaan (*reward*) yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja. Anggota, namun bila penghargaan (*reward*) kurang mendukung, Anggota cenderung kurang semangat melakukan pekerjaannya. Dengan adanya penghargaan (*Reward*), seseorang Anggota dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan Kesatuan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wulan Ariani Damayanti (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan *Reward* &

Punishment Terhadap Kinerja Polisi di Satuan Polres Sumedang yang menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Polisi.

b. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Polisi

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel *punishment* mempunyai thitung sebesar 2.056 dengan tingkat signifikansi 0,043 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. Hal ini berarti apabila *punishment* meningkat maka Kinerja Polisi meningkat, sebaliknya apabila *punishment* menurun maka Kinerja Polisi menurun. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suryadilaga, et al. (2016) yang menyatakan bahwa *punishment* digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Dengan adanya hukuman (*Punishment*) yang berlaku akan membuat Anggota berpikir ulang dan cenderung takut untuk melanggar aturan, secara tidak langsung hal tersebut memotivasi pegawai untuk mewujudkan kinerja yang baik dan disiplin, dan dapat mendukung dalam pencapaian tujuan dari Kesatuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wulan Ariani Damayanti (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan *Reward & Punishment* Terhadap Kinerja Polisi di Satuan Polres Sumedang yang menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Polisi.

c. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Polisi

Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel *punishment* mempunyai F hitung sebesar 5.930 dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. Hal ini berarti apabila *reward* dan *punishment* meningkat maka Kinerja Polisi meningkat, sebaliknya apabila *reward* dan *punishment* menurun maka Kinerja Polisi menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan Suria Alamsyah Putra (2019) dengan judul Analisis Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Polisi di Satuan di Polrestabes Medan, hasil penelitian tersebut menunjukkan Penghargaan dan Hukuman secara Parsial dan Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Polisi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi pada Di Polres Cilacap.
2. *Punishment* dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi pada Di Polres Cilacap.

3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada Di Polres Cilacap.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis, diketahui *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. Oleh karena itu, hendaknya Institusi tetap memberlakukan adanya *reward* dan *punishment*, mengingat hal tersebut dapat meningkatkan kinerja Polisi di Polres Cilacap.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Polisi, karena *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Polisi sebesar 43,1%, sehingga masih ada sebesar 56,9% variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Polisi selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Permana, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Punishment, Dan Reward Terhadap Kinerja Polisi PT. Air Mancur Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arik Irawanti, 2016, Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Polisi Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Arikunto, Suharsimi, 2016 *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Barry, Cushway, 2002. Human Resource Management. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Damayanti, Wulan Ariani, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rewards & Punishment Terhadap Kinerja Polisi Di Satuan Polres Sumedang, SINTÉSÄ, Jurnal Ilmiah Rumpun Ekonomi STIE Sebelas April Volume 9 Nomor 2, November 2019.
- Davis, Keith, 2010. Organizational Behavior –Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Dewi Lara Rahastri Kandi, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Polisi Pada Warung Spesial Sambal Yogyakarta, Universitas Krisnadwipayana Jakarta.
- Dwi Wahyu Wijayanti, 2012, Pengaruh Kepemimpinan Dan Punishment Terhadap Kinerja Polisi Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Galih Dwi Kuncoro, 2012, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Polisi PT. INKA (Persero) Madiun, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam, 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.

- Gibson, dkk, 1987. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Husein, Umar, 2005. Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis. Jakarta: Grafindo Persada
- IkaWidiastuti, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Polisi di Satuan Dinas Pendidikan Kota Bandung, Universitas Krisnadwipayana Jakarta.
- Irham Fahmi, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ivancevich, John M. at el. (2006). Perilaku dan Manajemen Perilaku. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga. Judul asli Organization Behavior and Management, Seventh Edition. (1987). McGraw-Hill Companies.
- Kurniawan, Mohammad Bagus, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota KORPS BRIMOB POLRI, Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wiraraja.
- Mangkunegara, Anwar P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke 14, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, 2000. Metodologi Riset. Yogyakarta: PT. Prasetia Widia Pratama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, Thoha, 2003. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ningrum, Tri Endang, 2022. Pengaruh kepemimpinan, Punishment dan Independensi Terhadap Kinerja Anggota SAT LANTAS POLRES Kebumen, <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/586>.
- Nugroho, Bambang, 2006. Reward and Punishment. Bulletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum Edisi No 6/IV/Juni2006.
- Noor, Supriyadi dan Titien, Agustina, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Punishment, dan Kepuasan Kerja Terhadap Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan.RELEVANCE, Journal Of Management and Bussiness. Vol.2, No.2, Desember 2019. Page 275-286.
- Putra, Suria Alamsyah, 2019. Analisis Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polrestabes Medan, Jurnal Ilmiah "JUMASI STINDO" Medan, Vol 1 No.1 April.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. INDEKS.

- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, 2012. Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Santoso, Singgih, 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadowiryo, B.S. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional, Jakarta: Bumi Akasara
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). Metodologi Penelitian. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, (2003). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba 4.
- Siagian , Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian , Sondang P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua puluh tiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, M dan Efendi, 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Singgih, Santoso, 2000. Latihan SPSS Statistik Parametrik. Gramedia, Jakarta.
- Soemantri, Siswono Tri dan Sjamsi, Nurus, 2018. Analisis Pengaruh Punishment, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Unit Kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. JIEB:Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Jilid 4 No 2 Juli 2018. Hal 202-215.
- Sugiyono, 2007. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suryadilaga, Al Musadieg, Nurtjahjono, 2016. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 39, No 1 (2016).
- Tampubolon, Uly L, 2014. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.