

## **PENGARUH REWARD & PUNISHMENT TERHADAP PERFORMANCE KARYAWAN (STUDI KASUS PG. PURWODADI MAGETAN)**

**Mico Andriesta Galatiano<sup>1)</sup>, Julianus Hutabarat<sup>2)</sup>, Salmia<sup>3)</sup>**

<sup>1,3)</sup> Program Studi Teknik Industri S-1, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Nasional Malang

<sup>2)</sup> Program Studi Teknik Industri S-2, Program Pascasarjana, Institut Teknologi Nasional Malang

Email : [micoandriesta14@gmail.com](mailto:micoandriesta14@gmail.com)

**Abstrak,** *Performance* karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap operasional suatu perusahaan. PG. Purwodadi sejauh ini masih kurang memperhatikan *performance* masing-masing karyawannya. Penelitian ini mencoba memberikan suatu *treatment* berupa pemberian *reward & punishment* yang kemudian dianalisis bagaimana pengaruh dari *treatment* tersebut terhadap *performance* karyawan. Metode yang digunakan ini ada beberapa dan seluruhnya diolah menggunakan *software*, diantaranya *Matrix Performance* yang digunakan untuk mengukur capaian *performance* setiap sampel subjek. Digunakan dua hipotesis dalam penelitian ini, yang kemudian dilakukan pengujian Wilcoxon dengan hasil pernyataan nilai signifikansi  $\leq 0,05$  yaitu bahwa terdapat pengaruh pada pemberian *treatment reward & punishment*.

**Kata kunci :** *Performance, Treatment, Reward & Punishment*

### **PENDAHULUAN**

*Performance* karyawan merupakan sebuah komponen penting yang mempengaruhi operasional perusahaan. Dasar utama dari penelitian ini adalah belum adanya *treatment* dari pihak manajemen perusahaan terhadap *performance* karyawan sehari-hari, baik yang disiplin dalam bekerja maupun kurang optimal dalam bekerja. Penelitian ini mencoba melakukan eksperimen terhadap karyawan, dengan jumlah total yaitu empat belas subjek sampel dari karyawan PG. Purwodadi khususnya di stasiun puteran.

Eksperimen dalam penelitian ini yaitu berdasarkan penilaian dengan form harian yang nantinya akan digambarkan dalam sebuah *matrix performance* untuk mengukur *performance* masing-masing subjek. Penelitian ini dilakukan selama tiga minggu dengan penerapan *treatment* yang berbeda-beda setiap minggunya. Penelitian di minggu pertama yaitu dengan melakukan penilaian berdasarkan indikator pada form harian, namun tidak diberikan *treatment* apapun kepada subjek yang dijadikan sampel (apa adanya). Minggu kedua penelitian ini diterapkan suatu *treatment* yaitu memberikan pengarahan terhadap subjek sampel yang diteliti bahwa selama jam operasional kerja, terdapat sistem penilaian *performance*. Minggu ketiga hari pertama para subjek yang memperoleh *performance* 100% sesuai hasil pengolahan *matrix performance* di

minggu kedua, akan diberikan *reward* berupa uang tunai saat lingkaran pagi agar menjadi *trigger* bagi karyawan lainnya untuk bekerja lebih disiplin lagi, dan *punishment* bagi mereka yang kurang disiplin.

Menurut seorang *Director Consultant (Process Management International)* asal Inggris Dennis Crommentuijn-Marsh di video yang dibuatnya tahun 2020, perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang seluruh karyawannya memiliki *performance* di atas 75%, sehingga perlu ada sebuah *treatment* yaitu pemberian *reward* berupa bonus *salary* atau sebagainya dengan harapan timbulnya *trigger* pada masing-masing karyawan untuk saling bersaing menjadi yang terbaik di tiap minggunya. Perlu juga adanya teguran secara berkala bagi mereka yang kurang disiplin setiap minggunya, dan bila teguran tidak *on point* bagi karyawan yang bersangkutan maka akan dilakukan pemindahan departemen kerja yang memiliki tunjangan kerja lebih sedikit. Pada suatu kondisi perusahaan tidak bisa langsung memberikan SP sebab ini merupakan perusahaan BUMN dimana keputusan SP maupun pemecatan harus keputusan dari pusat direksi yaitu PTPN XI.

Sistem penilaian ini perlu dilakukan secara terus-menerus setiap minggunya lebih tepatnya yaitu setiap Senin hingga Rabu dimana tiga hari tersebut perusahaan melakukan *maintenance* operasional secara maksimal.

Sistem penilaian ini harus diterapkan secara berkelanjutan agar membentuk kebiasaan dan mental karyawan yang disiplin, dengan kata lain perubahan sifat karyawan hanya terjadi sesaat hanya ketika penilaian dilakukan saja dan ketika sistem penilaian tidak diterapkan memungkinkan bagi para karyawan kembali ke performanya yang semula, dengan pengkajian *reward* dari pihak manajemen perusahaan yang lebih *make sense*.

Menurut (Suwanto, 2022), pada penelitian menyatakan pemberian *reward* bagi karyawan meningkat secara signifikan

terhadap prestasi kerja mencapai 12,1%, dan prestasi kerja tentunya juga akan berimbas terhadap *performance* seseorang maupun tim. Dengan kata lain pemberian *reward* dan *punishment* sangat efektif untuk meningkatkan *performance* karyawan di suatu perusahaan. Penentuan *reward* dan *punishment* yang tepat juga sangat penting, hal ini harus berdasarkan dengan kapabilitas perusahaan memberikan *reward* agar tidak merugikan manajemen perusahaan itu sendiri, serta *punishment* yang sesuai dengan birokrasi perusahaan.

Tabel 1 *Matrix Performance* Minggu Pertama

| Nama     | Total                                                                               | Nama        | Total                                                                               |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|          | Matrix Performance                                                                  |             | Matrix Performance                                                                  |
| Jarwanto |    | Dwi Hariadi |    |
| Totok    |    | Sutikno     |    |
| Gatot    |    | Teguh       |    |
| Somal    |  | Donny       |  |
| Sunarno  |  | Mahir       |  |
| Sigit    |  | Nasroh      |  |
| Andri    |  | Roshid      |  |

Tabel 1 adalah capaian *performance* subjek sampel karyawan stasiun puteran PG. Purwodadi yang dinilai tanpa pemberian *treatment* apapun.

## METODE

Perolehan data pada penelitian ini menggunakan form penilaian harian yang diisi oleh penyelia (*supervisor*) stasiun puteran PG. Purwodadi, yang kemudian angka-angka pada formulir harian tersebut diolah menggunakan *software Ms.Excel* hingga muncul *matrix performance* mingguan dari masing-masing karyawan. *Matrix performance* mingguan sesuai *treatment* ini nantinya akan dilihat perbandingan persentasenya sesuai jumlah karyawan dengan *performance* 100% dan jumlah karyawan dengan *performance* < 75%.

$$P_{\text{absensi}} = \frac{\sum I_{\text{absensi}}}{N_{\text{absensi}}}$$

$$P_{\text{Total}} = \frac{\sum \text{Indikator}}{N_{\text{Keterampilan}}}$$

Dimana:

P = Persentase

I = Indikator

N = Jumlah Pembagi

Dilakukan juga pendekatan statistik pada penelitian ini sebagai dasar pengambilan kesimpulan apakah pemberian *treatment* benar berpengaruh terhadap *performance* karyawan, sebagai dasar pendekatan statistik jumlah data *performance* pada sampel perlu dilakukan uji normalitas untuk menyimpulkan apakah data bersifat parametrik atau non-parametrik, dengan hipotesis  $H_0$ , bila nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka data terdistribusi normal (parametrik) dan  $H_1$ , bila nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka data terdistribusi tidak normal (non-parametrik). Pendekatan statistik menggunakan metode sesuai sifat data, bila parametrik uji

statistik menggunakan uji statistik *t-test*, *pearson correlation*, dan *ANOVA*, namun bila sifat data non parametrik digunakan uji statistik *Wilcoxon* dan *mann-whitney*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2, tabel 3, dan tabel 4 adalah pengolahan dan hasil dari eksperimen pemberian arahan mengenai adanya sistem penilaian. Tabel 5, tabel 6, dan tabel 7 adalah pengolahan dan hasil dari eksperimen pemberian *reward* dan *punishment*.

### Pengolahan Data Minggu Kedua

Hasil pengolahan *matrix performance* minggu kedua dengan *treatment* pengarah penilaian operasional sehari-hari menunjukkan adanya

peningkatan pada empat belas subjek sampel pada karyawan stasiun puteran PG. Purwodadi, yang dengan kata lain *overall* sistem penilaian *performance* berpengaruh sesuai perolehan *matrix performance*.

### Pengolahan Data Minggu Ketiga

Hasil pengolahan *matrix performance* minggu ketiga dengan *treatment* pengarah penilaian operasional serta pemberian *reward* & *punishment* menunjukkan adanya peningkatan pada enam subjek sampel pada karyawan stasiun puteran PG. Purwodadi, yang dengan kata lain *overall* sistem penilaian *performance* berpengaruh sesuai perolehan *matrix performance*.

Tabel 2 Form Harian Minggu Kedua

| Performance | No | Indikator                       | Nama     |       |       |       |         |       |
|-------------|----|---------------------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|
|             |    |                                 | JARWANTO | TOTOK | GATOT | SOMAL | SUNARNO | SIGIT |
| ABSENSI     | 1  | Datang tidak terlambat          | 4        | 4     | 4     | 3     | 3       | 2     |
|             | 2  | Tepat Waktu Setelah Break Siang | 4        | 3     | 3     | 3     | 3       | 2     |

| Performance | No | Indikator                       | Nama  |             |         |       |       |       |
|-------------|----|---------------------------------|-------|-------------|---------|-------|-------|-------|
|             |    |                                 | ANDRI | DWI HARIADI | SUTIKNO | TEGUH | DONNY | MAHIR |
| ABSENSI     | 1  | Datang tidak terlambat          | 2     | 2           | 3       | 3     | 4     | 4     |
|             | 2  | Tepat Waktu Setelah Break Siang | 2     | 2           | 3       | 3     | 3     | 3     |

| Performance | No | Indikator                       | Nama   |        |
|-------------|----|---------------------------------|--------|--------|
|             |    |                                 | NASROH | ROSHID |
| ABSENSI     | 1  | Datang tidak terlambat          | 3      | 3      |
|             | 2  | Tepat Waktu Setelah Break Siang | 3      | 3      |

| Performance         | No | Indikator                | Nama     |       |       |       |         |       |       |
|---------------------|----|--------------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|
|                     |    |                          | JARWANTO | TOTOK | GATOT | SOMAL | SUNARNO | SIGIT | ANDRI |
| KINERJA / IDLE TIME | 1  | Sedikit Waktu Menganggur | 2        | 3     | 3     | 3     | 3       | 3     | 3     |

| Performance         | No | Indikator                | Nama        |         |       |       |       |        |        |
|---------------------|----|--------------------------|-------------|---------|-------|-------|-------|--------|--------|
|                     |    |                          | DWI HARIADI | SUTIKNO | TEGUH | DONNY | MAHIR | NASROH | ROSHID |
| KINERJA / IDLE TIME | 1  | Sedikit Waktu Menganggur | 3           | 3       | 3     | 4     | 4     | 3      | 3      |

| Performance | No | Indikator             | Nama     |       |       |       |         |       |       |
|-------------|----|-----------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|
|             |    |                       | JARWANTO | TOTOK | GATOT | SOMAL | SUNARNO | SIGIT | ANDRI |
| EFEKTIFITAS | 1  | Capaian Target Harian | 3        | 3     | 3     | 3     | 3       | 4     | 4     |

| Performance | No | Indikator             | Nama        |         |       |       |       |        |        |
|-------------|----|-----------------------|-------------|---------|-------|-------|-------|--------|--------|
|             |    |                       | DWI HARIADI | SUTIKNO | TEGUH | DONNY | MAHIR | NASROH | ROSHID |
| EFEKTIFITAS | 1  | Capaian Target Harian | 4           | 3       | 3     | 2     | 2     | 3      | 3      |

Sumber: Dokumentasi Perusahaan

Tabel 3 Persentase *Performance* Minggu Kedua

| Skills/Ketrampilan | Nama     |       |       |       |         |       |       |             |         |
|--------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-------------|---------|
|                    | JARWANTO | TOTOK | GATOT | SOMAL | SUNARNO | SIGIT | ANDRI | DWI HARIADI | SUTIKNO |
|                    | 0        | 0     | 0     | 0     | 0       | 0     | 0     | 0           | 0       |
| ABSENSI            | 100%     | 75%   | 75%   | 75%   | 75%     | 50%   | 50%   | 50%         | 75%     |
| KINERJA/IDLE TIME  | 50%      | 75%   | 75%   | 75%   | 75%     | 75%   | 75%   | 75%         | 75%     |
| KINERJA            | 75%      | 75%   | 75%   | 75%   | 75%     | 100%  | 100%  | 100%        | 75%     |

| Skills/Ketrampilan | Nama  |       |       |        |        |
|--------------------|-------|-------|-------|--------|--------|
|                    | TEGUH | DONNY | MAHIR | NASROH | ROSHID |
|                    | 0     | 0     | 0     | 0      | 0      |
| ABSENSI            | 75%   | 75%   | 75%   | 75%    | 75%    |
| KINERJA/IDLE TIME  | 75%   | 100%  | 100%  | 75%    | 75%    |
| KINERJA            | 75%   | 50%   | 50%   | 75%    | 75%    |

Tabel 4 *Matrix Performance* Minggu Kedua

| Nama     | Total                                                                               | Nama        | Total                                                                               |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|          | Matrix Performance                                                                  |             | Matrix Performance                                                                  |
| Jarwanto |    | Dwi Hariadi |    |
| Totok    |    | Sutikno     |    |
| Gatot    |    | Teguh       |    |
| Somal    |   | Donny       |   |
| Sunarno  |  | Mahir       |  |
| Sigit    |  | Nasroh      |  |
| Andri    |  | Roshid      |  |

Tabel 5 Form Harian Minggu Ketiga

| Performance | No | Indikator                       | Nama     |       |       |       |         |       |
|-------------|----|---------------------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|
|             |    |                                 | JARWANTO | TOTOK | GATOT | SOMAL | SUNARNO | SIGIT |
| ABSENSI     | 1  | Datang tidak terlambat          | 4        | 4     | 4     | 4     | 4       | 4     |
|             | 2  | Tepat Waktu Setelah Break Siang | 4        | 4     | 4     | 4     | 4       | 4     |

| Performance | No | Indikator                       | Nama  |             |         |       |       |       |
|-------------|----|---------------------------------|-------|-------------|---------|-------|-------|-------|
|             |    |                                 | ANDRI | DWI HARIADI | SUTIKNO | TEGUH | DONNY | MAHIR |
| ABSENSI     | 1  | Datang tidak terlambat          | 4     | 4           | 4       | 4     | 4     | 4     |
|             | 2  | Tepat Waktu Setelah Break Siang | 4     | 4           | 4       | 4     | 4     | 4     |

| Performance | No | Indikator                       | Nama   |        |
|-------------|----|---------------------------------|--------|--------|
|             |    |                                 | NASROH | ROSHID |
| ABSENSI     | 1  | Datang tidak terlambat          | 4      | 4      |
|             | 2  | Tepat Waktu Setelah Break Siang | 4      | 4      |

| Performance         | No | Indikator                | Nama     |       |       |       |         |       |
|---------------------|----|--------------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|
|                     |    |                          | JARWANTO | TOTOK | GATOT | SOMAL | SUNARNO | SIGIT |
| KINERJA / IDLE TIME | 1  | Sedikit Waktu Menganggur | 4        | 4     | 4     | 3     | 4       | 4     |

| Performance         | No | Indikator                | Nama  |             |         |       |       |       |
|---------------------|----|--------------------------|-------|-------------|---------|-------|-------|-------|
|                     |    |                          | ANDRI | DWI HARIADI | SUTIKNO | TEGUH | DONNY | MAHIR |
| KINERJA / IDLE TIME | 1  | Sedikit Waktu Menganggur | 4     | 4           | 3       | 4     | 4     | 3     |

| Performance         | No | Indikator                | Nama   |        |
|---------------------|----|--------------------------|--------|--------|
|                     |    |                          | NASROH | ROSHID |
| KINERJA / IDLE TIME | 1  | Sedikit Waktu Menganggur | 4      | 4      |

| Performance | No | Indikator             | Nama     |       |       |       |         |       |
|-------------|----|-----------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|
|             |    |                       | JARWANTO | TOTOK | GATOT | SOMAL | SUNARNO | SIGIT |
| EFEKTIFITAS | 1  | Capaian Target Harian | 4        | 4     | 4     | 3     | 3       | 3     |

| Performance | No | Indikator             | Nama        |         |       |       |       |        |
|-------------|----|-----------------------|-------------|---------|-------|-------|-------|--------|
|             |    |                       | DWI HARIADI | SUTIKNO | TEGUH | DONNY | MAHIR | NASROH |
| EFEKTIFITAS | 1  | Capaian Target Harian | 3           | 3       | 4     | 4     | 3     | 3      |

Sumber: Dokumentasi Perusahaan

Tabel 6 Persentase *Performance* Minggu Ketiga

| Skills/Ketrampilan  | Nama     |       |       |       |         |       |       |             |
|---------------------|----------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-------------|
|                     | JARWANTO | TOTOK | GATOT | SOMAL | SUNARNO | SIGIT | ANDRI | DWI HARIADI |
| ABSENSI             | 0        | 0     | 0     | 0     | 0       | 0     | 0     | 0           |
| KINERJA / IDLE TIME | 100%     | 100%  | 100%  | 75%   | 100%    | 100%  | 100%  | 100%        |
| KINERJA             | 100%     | 100%  | 100%  | 75%   | 75%     | 75%   | 75%   | 75%         |

| Skills/Ketrampilan  | Nama    |       |       |       |        |        |
|---------------------|---------|-------|-------|-------|--------|--------|
|                     | SUTIKNO | TEGUH | DONNY | MAHIR | NASROH | ROSHID |
| ABSENSI             | 0       | 0     | 0     | 0     | 0      | 0      |
| KINERJA / IDLE TIME | 100%    | 100%  | 100%  | 100%  | 100%   | 100%   |
| KINERJA             | 75%     | 100%  | 100%  | 75%   | 75%    | 100%   |

Tabel 7 *Matrix Performance* Minggu Ketiga

| Nama     | Total                                                                               | Nama        | Total                                                                               |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|          | Matrix Performance                                                                  |             | Matrix Performance                                                                  |
| Jarwanto |  | Dwi Hariadi |  |
| Totok    |  | Sutikno     |  |
| Gatot    |  | Teguh       |  |
| Somal    |  | Donny       |  |
| Sunarno  |  | Mahir       |  |
| Sigit    |  | Nasroh      |  |
| Andri    |  | Roshid      |  |

### Uji Normalitas

Nilai X diisi berdasarkan penjumlahan seluruh baris perolehan *performance* sesuai

form penilaian harian pada lampiran. Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data bersifat parametrik atau non-

parametrik, yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar pendekatan statistika yang diolah menggunakan *software SPSS* dengan langkah sebagai berikut: *Analyze – Descriptive Statistic – Explore*.

Tabel 8 *Performance* Operasional

| Nama        | <b>Performance</b>     |                  |                                |
|-------------|------------------------|------------------|--------------------------------|
|             | <b>Tanpa Treatment</b> | <b>Penilaian</b> | <b>Reward &amp; Punishment</b> |
| Jarwanto    | 24,0                   | 28,0             | 36,0                           |
| Totok       | 25,0                   | 29,5             | 36,0                           |
| Gatot       | 25,0                   | 29,5             | 36,0                           |
| Somal       | 25,0                   | 28,0             | 34,0                           |
| Sunarno     | 24,0                   | 28,0             | 33,0                           |
| Sigit       | 23,0                   | 27,0             | 34,0                           |
| Andri       | 23,0                   | 27,0             | 33,0                           |
| Dwi Hariadi | 24,0                   | 27,0             | 33,0                           |
| Sutikno     | 25,0                   | 29,0             | 33,0                           |
| Teguh       | 25,0                   | 29,0             | 33,0                           |
| Donny       | 24,5                   | 29,0             | 36,0                           |
| Mahir       | 23,0                   | 29,5             | 32,0                           |
| Nasroh      | 24,0                   | 29,0             | 33,0                           |
| Roshid      | 24,0                   | 28,0             | 36,0                           |

Tabel 9 Uji Normalitas

| <b>Treatment</b>    | <b>Uji Normalitas</b> |    |              |
|---------------------|-----------------------|----|--------------|
|                     | <b>Shapiro-Wilk</b>   |    |              |
|                     | Statistik             | df | Signifikansi |
| Tanpa Treatment     | 0,831                 | 14 | 0,012        |
| Penilaian           | 0,860                 | 14 | 0,031        |
| Reward & Punishment | 0,789                 | 14 | 0,004        |

Berdasarkan empat belas sampel subjek dengan pemberian *treatment* yang berbeda-beda, data seluruh nilai signifikansi dari *treatment* yang diberikan berjumlah  $\leq 0,05$  yang artinya tidak terdistribusi secara normal sehingga penelitian ini bersifat non-parametrik, maka pendekatan statistik menggunakan uji Wilcoxon karena subjek sampel berpasangan.

Hasil pengolahan data uji *wilcoxon* dari tiga *treatment* yang dibandingkan menyatakan adanya pengaruh terhadap *performance* sebelum diberikan *treatment* apapun dengan skema-skema *treatment* yang diberikan, dengan acuan nilai signifikansi  $0,001 \leq 0,05$ . Pengolahan statistik pengujian *wilcoxon* menggunakan *software SPSS* dengan langkah sebagai berikut: *Analyze – Nonparametric Tests*

– *Legaacy Dialogs – Binomial*.

- Uji *Wilcoxon* Tanpa *Treatment* – Penilaian

Tabel 10 Uji Tanpa *Treatment* – Penilaian

| Uji Wilcoxon |       |
|--------------|-------|
| Signifikansi | 0,001 |

- Uji *Wilcoxon* Tanpa *Treatment* – Penilaian + *R&P*

Tabel 11 Uji Tanpa *Treatment* – Penilaian + *R&P*

| Uji Wilcoxon |       |
|--------------|-------|
| Signifikansi | 0,001 |

- Uji *Wilcoxon* Penilaian – Penilaian + *R&P*

Tabel 12 Uji Penilaian – Penilaian + *R&P*

| Uji Wilcoxon |       |
|--------------|-------|
| Signifikansi | 0,001 |

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian *treatment* pada karyawan sangat berpengaruh terhadap *performance*, dapat dilihat dari tabel pengujian *wilcoxon* bahwa perbandingan seluruh *treatment* memiliki nilai signifikansi  $\leq 0,05$  yang berarti hipotesis berupa “adanya pengaruh dari pemberian *treatment* terhadap *performance*” dapat diterima.
2. Capaian *performance* di minggu pertama dengan perlakuan tanpa *treatment* memiliki average 50%. Capaian *performance* di minggu kedua dengan perlakuan sebatas penilaian *performance* memiliki average 75%. Capaian *performance* di minggu ketiga dengan perlakuan pemberian *reward & punishment* berdasarkan penilaian harian terdapat enam subjek yang berada di kuadran 4 alias *performance* 100%.
3. Terbukti meningkatkan *performance* karyawan di suatu stasiun kerja, berdasarkan perbedaan jumlah personil di kuadran 3 dan kuadran 4 pada tiap minggunya, dengan kata lain sistem penilaian *performance* maupun pemberian *reward & punishment* berpengaruh positif terhadap *performance* karyawan.

### Saran

Untuk meningkatkan *performance* karyawan di PG. Poerwodadi, berikut beberapa saran yang dianjurkan :

1. Saran bagi perusahaan pemberian *reward & punishment* tetap diterapkan untuk menjaga *performance* para karyawan berdasarkan sistem penilaian *matrix performance*, namun bentuk dari *reward & punishment* dapat dikaji lagi agar lebih bijak dan tidak memberatkan manajemen perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya dianjurkan populasi, sampel, dan ruang lingkup penilaian kinerja dapat diperluas tidak hanya sebatas satu stasiun kerja, namun dapat diterapkan di satu departemen, atau bahkan dalam satu ruang lingkup perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alvin. (2016). Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1).
- Anisah. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian *Reward* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 323-331.
- Astuti, W., Taufiq, M., dan Muhammad, T. Implementasi Wilcoxon Signed Rank Test Untuk Mengukur Efektifitas Pemberian Video Tutorial Dan Ppt Untuk Mengukur Nilai Teori. *Jurnal Produktif*, 5(1), 405 – 410.
- Berteig, M. (2016). Launching Agile Teams The Skill Matrix. Toronto Agile Community Conference, Canada.
- Crommentuijn-Marsh, D. (2020). How To Create a Skill Matrix. Youtube Channel Process Management International.
- Labade, Shewale, and Robokale. (2014). Tool Management System Incorporated With Skill Matrix. *International Journal of Engineering and Technical Research (IJETR)*, 2(5), 128-130.
- Listiaji Putra, A., Kasdi A., dan Tjipto Subroto, W. (2019). Pengaruh Media Google Earth Terhadap Hasil Belajar Berdasarkan Keaktifan Siswa Kelas IV Tema Indahnya Negeriku Di Sekolah Dasar. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian*, 5(3).
- Paritkar, & Parchure. (2016). Enhancing Performance Through Skill Matrix. *Anveshana's International Journal Of Research In Regional Studies, Law, Social Sciences, Journalism And Management Practices (AIJRRLSJM)*, 1(5), 27-31.
- Rozali, A. (2021). Uji Wilcoxon Menggunakan SPSS. Youtube Channel Akhmad Rozali.
- Sarbini, dan Wirawan, A. (2021). Practice Supervisory and Managerial Skill Course. Proceedings Kredensial Mikro Mahasiswa Indonesia (KMMI) ITN Malang.
- Setianingsih, S., dan Nelmiawati. (2020). Penyerapan Informasi Masyarakat Terhadap Media Informasi Dinas Kominfo Kota Batam Studi Kasus Pembuatan Kartu Pencari Kerja Online. *Journal of Applied Multimedia and Networking (JAMN)*, 4(1), 1 – 9.
- Setiyo Nugroho, P. (2018). Uji Normalitas Data (Statistik Untuk Pemula – SPSS). Youtube Channel Purwo Setiyo Nugroho.
- Suwanto, Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, dan Haryadi, R. (2022). Pengaruh Pemberian *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2).