

Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo

Wardatul Jannah¹, Dedi Joko Hermawan^{2*}, Yekti Rahajeng³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga¹²³
Email: dedijoko@upm.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dan mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan, kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali kesadaran semua peraturan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh, jadi jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kota Probolinggo sebanyak 44 karyawan. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner dan diolah dengan metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (*Adjust R Square*) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana diperoleh nilai $F_{hitung} = 29,221$. Lalu dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,520$. Variabel *reward* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,763$. Sedangkan variabel *punishment* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 4,665$.

Kata Kunci : Komunikasi, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

*Human resources are one of the determining factors for the success of a company and have an important role in every company activity. Performance is a major factor in a success company, good performance will result in positive things. The good performance of an employee can be obtained by having a high level of discipline, preceded by the awareness and willingness of employees to obey all regulations. The type research used is associative quantitative. The sampling technique used is saturated sampling technique, so the number of samples used is all employees at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Probolinggo City as many 44 people. The source of data is from primary and secondary data. Data was collected using a questionnaire and processed by method of data analysis in form of validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (*Adjust R Square*) and hypothesis testing. The results showed that there was an influence between communication (X_1) Reward (X_2) and Punishment (X_3) simultaneously had a significant effect on the employee performance (Y) which obtained the value of $F_{count} = 29,221$. Then from the partial test shows*



that the communication (X_1) has a significant effect on the employee performance (Y) with the value of $tcount = 2,520$. The variable reward (X_2) partially, has a significant effect on employee performance (Y) with the value of $tcount = 2,763$. While the variable punishment (X_3) has a significant effect on the employee performance (Y) with the value of $tcount = 4,665$.

Keywords : Communication, Reward, Punishment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja manusia adalah yang begitu amat penting yang kena dipunyai oleh sebuah industri, karna tenaga kerja manusia akan menampakkan mutu pada sebuah industri. Tenaga kerja manusia adalah ilmu serta keterampilan yang mengelola hubungan serta fungsi dari tenaga kerja supaya efektif dan efisien menolong terwujudnya maksud industri, pekerja dan semua orang (Hasibuan, 2019). Kegiatan industri akan tuntas dengan bagus karna dorongan tenaga kerja manusia yang cekap, oleh karna itu industri kena mampu memastikan dengan bagus seluruh komponen tenaga kerja manusia yang dipunyai untuk mampu menaikkan kompetisi serta kesuksesan industri. Komunikasi adalah tahap dalam menyampaikan sebuah pesan didalam wujud lambang bermakna sebagai pikiran serta perasaan berupa pemikiran, berita, keyakinan, keinginan, himbuan, serta sebagai acuan yang dikerjakan oleh seseorang pada orang yang lain, bagus secara langsung ataupun tak langsung lewat media, tujuan maksud mengubah perilaku, penglihatan juga kelakuan (pandi afandi, 2018). Komunikasi begitu amat penting untuk menopang kesuksesan bagus didalam menaikkan hasil kerja organisasi ataupun adaptasi organisasi pada pergantian kawasan usaha yang ada, hingga organisasi bisa menggapai keunggulan, namun komunikasi kerap dikesampingkan bagus oleh industri atau pekerja sebagai tumpuan dari maksud organisasii.

Kata reward asalnya dari bahasa inggris yang bermakna pemberian (Eduar et al., 2021). Sedangkan *reward* ialah sesuatu yang kita berikan pada seseorang karna dia mengerjakan sesuatu (Eduar et al., 2021). Penghargaan diberikan oleh seseorang untuk mengakui prestasi individu atau kelompok dalam suatu kegiatan. Penerapan *reward* sangat menjadi sorotan penuh pada industri demi terwujudnya hasil kerja yang efektif. Menurut Arikunto didalam Fadjar dan Meithiana (Meithiana, 2018). Menurut Mangkunegara *punishment* adalah Sanksi ditujukan untuk mengoreksi karyawan yang menyinggung, menegakkan peraturan dan membersihkan pelanggar. *Punishment* juga punya fungsi yang tak kalah penting didalam membentuk atau membenahi sikap seseorang (Meithiana, 2018). *Punishment* dikerjakan oleh seseorang untuk memberi perbaikan atas kelakuan atau pencapaian capaian yang kurang memuaskan. Kinerja merupakan perolehan kerja yang sudah digapai didalam menuntaskan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberi didalam sebuah masa tertentu (Kasmir 2019) Hasil kerja



pekerja bagitu amat penting bagi organisasi ataupun pada industri karna terbukti bagitu amat penting manfaatnya, yang mana sebuah industri menginginkan pekerja untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh sesuai dengan kehandalan yang dipunyai untuk meraih hasil kerja yang bagus, tanpa adanya hasil kerja yang bagus, maka kesuksesan didalam meraih sebuah maksud akan sulit tercapai.

Rumusan masalah

Rumusan masalah diambil dalam penelitian ini adalah Adakah dampak komunikasi pada hasil kerja pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Adakah dampak *reward* pada hasil kerja pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Adakah dampak *punishment* pada hasil kerja pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Komunikasi

Secara etimologis istilah komunikasi asalnya dari bahasa latin *communication* serta perkataan ini bersumber pada kata "*communis*". makna pada "*communis*" sama didalam makna kata sama yakni sama makna mengenai sebuah hal. Kesamaan makna dalam fase komunikasi merupakan unsur penting, karena dengan adanya kesamaan makna antara medium dan medium maka terjadi komunikasi dan terjadi saling pengertian. (pandi afandi, 2016). Menurut (pandi afandi, 2018) indikator komunikasi antara lain Bijaksana, Kesopanan, Kata yang tepat, Bahasa yang sopan dan halus, Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, Penerimaan tanggapan dari informasi tugas, Penerimaan kepastian tugas.

Reward

Kata *reward* asalnya dari bahasa inggris yang maknanya didalam Bahasa Indonesia bermakna ganjaran, atau memberi penghargaan (Rofiqi, Zaiful Rosyid, 2019). Menurut Pradnyani dkk (2020) "*Reward* adalah penghargaan industri bagi karyawan yang berprestasi atau menunjukkan hasil kerja yang diharapkan oleh industri" (Octario, 2022). Menurut Meithiana ada beberapa indikator *reward* (Meithiana, 2018) antara lain penghargaan, Promosi Jabatan, Intensif, Bonus dan Pujian.

Punishment

Kata *punishment* asalnya Bahasa Inggris maknanya sanksi. Menurut Mangkunegara (2000:130) "*Punishment* ialah hukuman bermaksud untuk menjaga aturan yang bergerak serta memberi pelajaran pada pelanggar (Meithiana, 2018). Menurut Rivai dalam Koencoro (Meithiana, 2018), ada beberapa indikator *punishment* yaitu Hukuman Ringan, Hukuman Sedang dan Hukuman Berat.



Kinerja Karyawan

Istilah hasil kerja awalnya dari kata efisiensi kerja atau kinerja nyata (capaian atau capaian sebenarnya yang dicapai oleh seseorang). Hasil kerja (capaian kerja) ialah hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh pekerja didalam mengerjakan tanggung jawabnya tepat dengan tugas yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2021). Menurut Afandi (pandi afandi, 2018) indikator-indikator kinerja antara lain Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran dan Kreativitas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian berjudul “Dampak Komunikasi dan Peralatan Kerja Pada Hasil kerja Pekerja Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi” yang mengatakan jika Komunikasi punya dampak yang baik serta signifikan pada hasil kerja pekerja (Asep rifai, 2019). Penelitian berjudul “Dampak Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Pada Hasil kerja Pekerja” yang mengatakan jika *Reward* berdampak signifikan pada hasil kerja pekerja (Renita 2020). Penelitian yang berjudul “Dampak *Reward*, Intensif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” *reward* berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan (jimmy fitria & hunik, 2017). (David Ahmad Yani, 2021). Penelitian judul “Dampak *Reward* dan *Punishment* pada Hasil kerja Pekerja CV. Era Mas” yang mengatakan jika *punishment* berdampak baik serta signifikan pada hasil kerja pekerja CV. Era Mas Merauke (Latiep et al 2022). Penelitian yang berjudul “Dampak *Reward*, *Punishment* dan Komunikasi Pada Hasil Kerja Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon” yang menyatakan bahwa *punishment* punya dampak yang signifikan pada hasil kerja pekerja.

Hipotesis

H1: Diduga terdapat dampak komunikasi pada hasil kerja pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

H2: Diduga terdapat dampak *reward* pada hasil kerja pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

H1: Diduga terdapat dampak *punishment* pada hasil kerja pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI

Jenis kajian asosiatif. Yang mana Kajian asosiatif adalah kajian yang bermaksud mencaritahu ikatan antara 2 atribut atau lebih, dengan penelian ini maka akan dibangun sebuah teori yang berguna untuk menerangkan sebuah gejala (Sujarweni, 2019). Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja jumlahnya 44 pekerja. Penelitian ini mengenakan metode *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Maka



sampel dalam kajian ini 44 pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Teknik pengumpulan data yaitu Angket, Dokumentasi, Tanya jawab. Jenis data dibagi 2 data utama, yakni angket dan data pendukung, yakni laporan pemerintah, jurnal, buku-buku. Uji validitas untuk mengukur validitas angket. Uji validitas dipakai untuk mencairitahu kepantasan item-item didalam daftar pernyataan didalam mengartikan sebuah atribut. Perolehan r hitung dibandingkan dengan r tabel yang mana $df = n-2$ dengan sig 5%. bila r hitung $>$ r tabel dinyatakan sah. Menurut Ghazali menyatakan bahwa "Reliabilitas ialah alat ukur sebuah angket adalah indikator atribut atau konstruk" (Imam Ghazali, 2019). Untuk menguji reliabilitas angket dalam kajian mengamati skor *Cronbach Alpha*. sebuah atribut dinyatakan reliabel bila memberi nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Uji normalitas untuk menguji atribut campuran dalam model regresi berdistribusi normal. Kalau asumsi ini tak diikuti statistik menjadi tak valid untuk total sampel sedikit (Imam Ghazali, 2019). Uji normalitas yang dipakai yakni komogorov-smirnov dengan taraf signifikan yang setinggi 5% maka bila signifikan $>$ 0,05 atribut berdistribusi normal serta sebaliknya bila signifikan $<$ 0,05 maka atribut tak dibagikan. Mengukur multikolonieritas bisa tampak dari *tolerance value* atau (VIF) dari setiap atribut, bila nilai toleransi $<$ 0,10 atau sama dengan skor VIF $>$ 10 maka ada multikolonieritas hingga atribut itu kena dibuang dan sebaliknya bila *tolerance* $>$ 0,10 dan VIF $>$ 10, jadi atribut itu tak multikolonieritas. Uji autorelasi bermaksud menguji apakah model regresi linier menunjukkan korelasi antara keteledoran (residual) periode $t-1$ sebelumnya. bila mengalami korelasi disebut masalah autokorelasi (Imam Ghazali, 2019). Uji Glejser dikerjakan dengan meregresikan atribut bebas skor absolut residualnya. bila nilai signifikan atribut bebas dengan absolut residual lebih 0,05 tak terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Uji regresi linier berganda adalah model regresi yang mengikutsertakan diatas 1 atribut bebas. Analisis regresi linier berganda dikerjakan agar mencairitahu arah dan seberapa besar dampak atribut bebas pada atribut terikat (Imam Ghazali, 2019). *Adjusted R Square* mengukur kehandalan model didalam menjelaskan variasi atribut terikat. Didalam penelitian mengenakan adjust R Square. Dipakai mencairitahu apakah signifikan atau tidaknya dampak atribut bebas (X) pada atribut (Y).



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,677	0,595	0,544	0,527	0,2973	Valid
2	0,713	0,626	0,582	0,705	0,2973	Valid
3	0,484	0,689	0,600	0,737	0,2973	Valid
4	0,667	0,821	0,649	0,559	0,2973	Valid
5	0,610	0,700	0,567	0,632	0,2973	Valid
6	0,493	-	-	0,623	0,2973	Valid
7	0,525	-	-	0,507	0,2973	Valid
8	-	-	-	0,588	0,2973	Valid
9	-	-	-	0,687	0,2973	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Beberapa item pernyataan dinyatakan Valid karna r hitung > r tabel. R tabel yang dipakai setinggi 0,2973.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Komunikasi	0,703	0,60	Reliabel
Reward	0,723	0,60	Reliabel
Punishment	0,619	0,60	Reliabel
Kinerja	0,797	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Skor Cronbach's Alpha > 0,60 hingga semua atribut itu dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Skor signifikan 0,200 bahwa berdistribusi normal dilihat dari skor signifikan 0,200 > 0,05.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi	1,497	<10	Tidak Multikolonieritas
Reward	1,560	<10	Tidak Multikolonieritas
Punishment	1,256	<10	Tidak Multikolonieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Skor VIF 3 variabel, yaitu komunikasi (1,497), *reward* (1,560) dan *punishment* (1,256). Dengan nilai *tolerance* sebesar komunikasi (0,668), *reward* (0,641) dan *punishment* (0,796). Hasil perkiraan VIF menampakkan serupa tak ada satupun atribut bebas yang punya skor VIF diatas 10. maka bisa diambil simpulan jika tak ada multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi	0,576	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
<i>Reward</i>	0,171	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
<i>Punishment</i>	0,999	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Uji Glejser skor sig atribut komunikasi yaitu 0,576, atribut *reward* yaitu 0,171, dan atribut *punishment* yaitu 0,099. bisa diambil simpulan jika atribut Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* lebih tinggi dibanding 0,05 hingga tak terjadi permasalahan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	2,876	
Komunikasi	0,345	Hubungan Positif
<i>Reward</i>	0,513	Hubungan Positif
<i>Punishment</i>	0,567	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda

$$Y = 2,876 + 0,345X_1 + 0,513X_2 + 0,567X_3 + e$$

Tampak skor setinggi 2,876 mengatakan jika bila tak ada atribut Komunikasi (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3), Maka akan diperoleh nilai Hasil kerja (Y) setinggi 2,876. Komunikasi = 0,345, angka baik yang menampakkan ikatan searah (X_1) dengan (Y). Angka 0,345 menampakkan bila komunikasi (X_1) menghadapi kenaikan satu-satuan, maka hasil kerja (Y) akan meningkat setinggi 0,345. bila komunikasi (X_1) menghadapi berkurang satu satuann, Hasil kerja (Y) berkurang setinggi 0,345. *Reward* = 0,513, angka baik yang menampakkan ikatan searah (X_2) dengan (Y). Angka 0,513 menampakkan bila *Reward* (X_2) menghadapi kenaikan satu-satuan, maka hasil kerja (Y) akan meningkat setinggi 0,513. bila *Reward* (X_2) menghadapi berkurang satu-satuann maka Hasil kerja (Y) berkurang setinggi 0,513. *Punishment* = 0,567, angka baik yang menampakkan ikatan searah (X_3) dengan (Y). Angka 0,567 menampakkan bila *Punishment* (X_3) menghadapi kenaikan satu-satuan, maka hasil kerja (Y) akan meningkat setinggi 0,567. bila



Punishment (X_3) menghadapi berkurang satu-satuann Hasil kerja (Y) berkurang setinggi 0,567. Berdasar penjabaran itu, maka bisa diambil simpulan jika atribut Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* berdampak signifikan pada Hasil karna punya skor sig < 0,05.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	Adjust R Square	Keterangan
1	0,663	66,3% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel diatas hasil adjust R square menunjukkan skor *Adjusted R Square* setinggir 0,663. Yang dihitung dengan $0,663 \times 100\% = 66,3\%$. Berarti kinerja 66,3% dipengaruhi oleh komunikasi, *reward* dan *punishment*. Jika sisanya genap 33,7% ($100\% - 66,3\%$) hasil kerja digoyahkan oleh atribut lain yg bukan termasuk model didalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

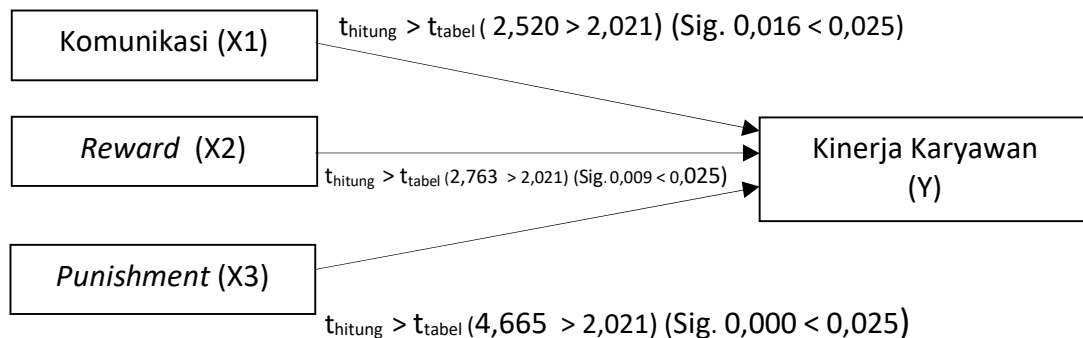
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Komunikasi	0,016	< 0,05	Berpengaruh
<i>Reward</i>	0,009	< 0,05	Berpengaruh
<i>Punishment</i>	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Ketentuan taraf signifikansi 5% dan (df) $n-k-1$ yaitu n, k (jumlah independen) dan dapat ditentukan $44-3-1 = 40$ dengan $t_{tabel} = 2.021$. Komunikasi diperoleh $t_{hitung} 2,520 >$ dari $t_{tabel} 2.021$ skor sig setinggi $0,016 < 0,025$. **H_0 tak diterima**, Maknanya ada dampak yang signifikan Komunikasi pada Hasil kerja Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *Reward* diperoleh $t_{hitung} 2,763 >$ dari $t_{tabel} 2.021$ skor sig setinggi $0,009 < 0,025$. **H_0 tak diterima**, Maknanya ada dampak yang signifikan *reward* pada Hasil kerja Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *Punishment* diperoleh $t_{hitung} 4,665 >$ dari $t_{tabel} 2.021$ skor sig setinggi $0,000 < 0,025$. **H_0 tak diterima**, Maknanya ada dampak yang signifikan *punishment* pada Hasil kerja Pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.



Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berfikir

Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil menampakkan jika komunikasi berdampak pada hasil kerja pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Dibuktikan dengan t_{hitung} setinggi 2,520 > dari t_{tabel} 2.021 dengan skor sig setinggi 0,016 < 0,025. H_0 tak diterima, maknanya terdapat dampak signifikan Komunikasi pada hasil kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo komunikasi antara pimpinan dan karyawan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Komunikasi punya dampak yang positif dan signifikan pada hasil pegawai (Asep rifai, 2019).

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Reward berdampak secara signifikan pada hasil pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} setinggi 2,763 > dari t_{tabel} 2.021 dengan skor sig 0,009 < 0,025. H_0 tak diterima, Artinya ada dampak yang signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan *reward* berdampak signifikan terhadap turnover intention (Bill & yossi, 2020).

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment berdampak signifikan pada hasil kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 4,665 > dari t_{tabel} 2.021 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,025. H_0 tak diterima, Artinya terdapat dampak yang signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Era Mas Merauke (ifah dkk, 2022).



5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berdampak secara sendiri pada pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *Reward* berdampak secara sendiri pada pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *Punishment* berdampak secara sendiri pada pekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Bagi peneliti selanjutnya judul penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan objek atau perusahaan yang lebih besar atau juga menambah suatu variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep Rifai. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI. *Jurnal Ekonomedia, Volume 1 N.*
- Bill & Yossi. (2020). ANALISIS PENGARUH REWARD, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. INDO NINIKI Bill. *Jurnal Rekaman, 4(1), 38–46.*
- David Ahmad Yani. (2021). PENGARUH PENGHARGAAN DAN BUDAYA ORGANISASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . WIDYA PRATAMA PERKASA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol.11(No.2), 77–90.*
- Eduar, O., Sengkey, A., Dotulong, L., Lumintang, G., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). EFFECT OF REWARD, PUNISHMENT AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. TOMOHON BRANCH SULUTGO BANK. *Manajemen, 9(3), 1692–1702.*
- Hasibuan. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta timur: Bumi Aksara.
- ifah dkk. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas. *Journal of Management & Business, 5(1), 471–477.*
- Imam Ghozali. (2019). *aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang.
- Jimmy Fitria & Hunik. (2017). Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 28.*
- Mangkunegara. (2021). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. bandung: Rosda.
- Meithiana, F. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo.
- Octario. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store : Studi Kasus pada MDS 338 Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 3(1), 1–5.*
- Pandi Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Reseources Management For Management Research*. Yogyakarta.
- Pandi Afandi. (2018). *manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. pekanbaru riau.
- Rofiqi, Zaiful Rosyid, U. (2019). *Reward & Punishment Konsep dan Aplikasi*. Batu.
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. pustaka baru press.