



Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan

The Influence of Punishment and Rewards on Employee Performance at PT. Gelatik Supra Medan Branch Office

Amelia Yuliana, Sugito & H. Amrin Mulia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan". Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak divisi operasional dan supporting PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan. (2) secara parsial variabel reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan. (3) secara simultan punishment dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.

Kata Kunci: Punishment; Reward dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine "The Influence of Punishment and Rewards on Employee Performance at PT. Gelatik Supra Medan Branch Office". The type of data in this study is associative, which is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study were 40 contract employees. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees. The sample used in this study were contract employees of the operational and supporting divisions of PT. Gelatik Supra Medan Branch Office. Data processing was carried out using the SPSS version 21 application, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple linear analysis. The results of this study indicate that: (1) the punishment variable partially affects the performance of the employees of PT. Gelatik Supra Medan. (2) partially reward variables affect the performance of employees of PT. Gelatik Supra Medan. (3) Simultaneously punishment and reward have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Gelatik Supra Medan.

Keywords: Punishment; Reward and Employee Performance.

How to Cite: Yuliana, A. Sugito, & H. Mulia, H.A (2022). Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan. 3(1) 2022: 1-11

*E-mail: ameliayuliana30@gmail.com

ISSN 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

Punishment dan reward merupakan dua kata yang saling bertentangan akan tetapi kedua kata tersebut memiliki makna yang saling berkaitan serta keduanya memiliki peran penting untuk memacu karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Izar, Nasution, and Ratnasari, (2020); Tarigan, (2017); Tarigan, (2016) menjelaskan bahwa peran penting dalam suatu manajemen, apabila melanggar aturan di suatu perusahaan cemerlang maka di berikan punishment dan apabila memiliki prestasi yang harus di beri reward yang layak.

Menurut (Mangkunegara 2013) punishment merupakan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, serta memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Atrizka et al., (2020); Danilwan et al., (2020); Saragih et al., (2020); Silitonga et al., (2020) yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Candrasa et al., 2020; Danilwan et al., 2020; Kumar et a., 2015; Sibuea et al., 2020; Siregar et al., 2020).

PT. Gelatik Supra salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Perusahaan besar juga menerapkannya sistem punishment dan kompensasi reward yang cukup ketat. (Mahendra et al., 2021; Pratama, 2022; Susilawati et al., 2021; Tarigan, 2020; Wardhani et al., 2022). Performance mereka dipantau secara teratur mulai dari kinerja dan ketepatan waktu serta prosedur kepatuhan untuk keamanan kerja. Pemberian punishment dan reward yang dilakukan oleh PT. Gelatik Supra terbilang cukup baik namun konsistensi dan komitmen akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilain kinerja, sejauh ini penilaian kinerja karyawan belum memenuhi Standart Operasional Prosedur (SOP).(Faradila et al., 2020; Pratami et al., 2022).

Masalah yang dihadapi perusahaan saat ini adalah masih rendahnya tingkat kedisiplinan dari karyawan mulai dari datang terlambat sampai absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah memberikan teguran kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan target yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. (Danilwan et al., 2020; Pratama et al., 2019; Saragih et al., 2020; Simarmata et al., 2020; Sujianto et al., 2020; Tambunan et al., 2018).

Berikut adalah data absensi karyawan periode Juli sampai Desember 2020

Tabel 1
Data Disiplin Waktu Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Kuota Hari Kerja / Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Presentase (%)
Jul-20	40	26	13 Orang	33%
Agu-20	40	26	9 Orang	23%
Sep-20	40	24	7 Orang	18%
Okt-20	40	26	8 Orang	20%
Nov-20	40	25	5 Orang	13%
Des-20	40	25	6 Orang	15%

Sumber : PT. Gelatik Supra Medan, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa selama periode Juli - Desember 2020 dapat dilihat jumlah keterlambatan karyawan terjadi terus selama periode tersebut. Perusahaan berharap dengan adanya *punishment* yang lebih tegas lagi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, selain *punishment* perusahaan juga memberikan *reward* yang adil untuk karyawan yang berprestasi serta konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar menjadi motivasi karyawan mulai dari pemberian bonus/insentif, promosi jabatan dll. (Saragih, et al., 2020; Tarigan, 2018; Tarigan et al., 2021; Tarigan et al., 2020).

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan melalui alat pengukuran statistika. (Damanik, V., dkk, 2020).

Dikarenakan jumlah populasi dari objek peneliti kurang dari 100 yaitu 40 orang karyawan kontrak maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan subjek peneliti. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Suharsimi Arikunto 2010) yaitu : jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, Dengan demikian teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus (Sugiyono 2008).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (*Punishment* dan *Reward*) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

3. Uji Parsial (Uji t)

Penilaian dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan angka signifikan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%. Apabila signifikan $> \alpha 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, yang artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikan $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya variabel bebas secara parsial mempengaruhi terhadap variabel terikat

4. Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kriteria penentuan uji f adalah tingkat signifikansi 5%, apabila nilai signifikansi $f < \alpha 0,05$, maka memiliki pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pada Nilai Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,722, dan di atas nilai signifikan (0,05). Dengan kata lain variable residual berdistribusi normal.

Tabel 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33001084
	Absolute	,110
Most Extreme Differences	Positive	,110
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,693
Asymp. Sig. (2-tailed)		,722

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

2. Uji multikolinearitas

Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari :

a. Besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1. Hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut:

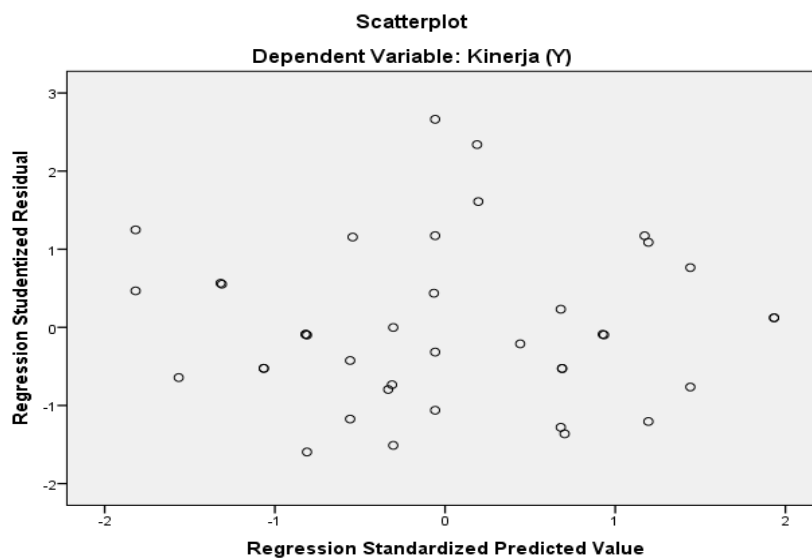
Tabel 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,392	2,328		1,458	,153		
Punishment (X1)	,435	,114	,472	3,804	,001	,659	1,517
Reward (X2)	,423	,126	,416	3,356	,002	,659	1,517

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar I : Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul di satu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,392	2,328		1,458	,153
1 Punishment (X ₁)	,435	,114	,472	3,804	,001
Reward (X ₂)	,423	,126	,416	3,356	,002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model regresi berganda dengan 1 variabel dependen (Y) yaitu variabel Kinerja dan variable independen yaitu *Punishment* (X₁), *Reward* (X₂).

1. Nilai konstanta positif diperoleh sebesar 3,392 dapat diartikan bahwa variabel *punishment* (X₁) dan variabel *reward* (X₂) menunjukkan pengaruh positif. bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja akan naik atau terpenuhi.
2. Koefisien variabel *punishment* (X₁) di peroleh sebesar 0,435 hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel *punishment* (X₁) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 43,5 % dengan asumsi variabel *reward* (X₂) dianggap tetap.
3. Koefisien variabel *reward* (X₂) diperoleh sebesar 0,423 hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel *reward* (X₂) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 42,3 % dengan asumsi variabel *punishment* (X₁) dianggap tetap.

5. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah jika t_{hitung} :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,392	2,328		1,458	,153
1 Punishment (X ₁)	,435	,114	,472	3,804	,001
Reward (X ₂)	,423	,126	,416	3,356	,002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan criteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan:

Variabel *Punishment* (X1)

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel *Punishment* (X1) adalah 3,804 dengan tingkat signifikansi 0,001 maka variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,804 > t_{tabel} 2,026 dan nilai signifikan 0,001 < 0.05.

Variabel *Reward* (X2)

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel *Reward* (X2) adalah 3,356 dengan tingkat signifikansi 0,002 maka *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,356 > t_{tabel} 2,026 dan nilai signifikan 0,002 < 0.05.

6. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114,987	2	57,493	30,835	,000 ^b
Residual	68,988	37	1,865		
Total	183,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Reward (X2), Punishment (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh f_{hitung} 30,835 > f_{tabel} 3.24. Sehingga dapat disimpulkan *Punishment* dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,605	1,365

a. Predictors: (Constant), Reward (X2), Punishment (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh Adjusted R Square (*Adj R²*) sebesar 0,605 atau 60,5%, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel *Punishment* dan *Reward* terhadap Kinerja sebesar 60,5%, sementara 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai thitung diperoleh 3,804 dimana nilai ttabel pada α 5% yakni 2,026 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung $3,804 > t_{tabel}$ 2,026. Hal ini menjelaskan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan. Nilai p-value pada kolom sig $0,001 < 0,05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan.

2. Nilai thitung 3,356 diperoleh ttabel 2,026 dimana nilai ttabel pada α 5% yakni 2,026 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung $3,356 < t_{tabel}$ 2,026. Hal ini menjelaskan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan. Nilai p-value pada kolom sig $0,002 < 0,05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan.

3. Dari Uji f dapat dilihat nilai fhitung sebesar 30,835 dengan signifikansi 0,000, dengan mencari pada ftabel . dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$, diperoleh nilai ftabel = 3,24 dimana fhitung $>$ ftabel ($30,835 > 3,24$) dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* dan *reward* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Cabang Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai R sebesar 0,791 atau 79,1% menunjukkan bahwa hubungan antar variabel *punishment* dan *reward* dengan variabel kinerja karyawan kuat dan Adjusted R Square sebesar 0,605 atau 60,5% kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *punishment* dan *reward*, sedangkan sisanya 39,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, W. (N.D.). Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Manajemen, 16 No. 2.
- Arikunto. (2011). Manajemen Penelitian Edisi Revisi, Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta. Pt. Rineka Cipta.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 12(1), 83041.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. 21, 1–9.
- Ivancevich, K. Dan M. (2007). Perilaku Manajemen Dan Organisasi. Jakarta. Erlangga.
- Jayanti, D. N. (2014). Peran Reward Dan Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang. Jurnal Ilmiah, 8.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di. Adiminstrasi Bisnis, 6(2), 68–.
- Luthans, F. (2001). Perilaku Organisasi (10th Ed.).
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects Of Rewards And Recognition On Employee Performance In Public Educational Institutions: A Case Of Kenyatta Universitythe Effects Of Rewards And Recognition On Employee Performance In Public Educational Chapter One. Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal, 17(1), 43–68.
- Ngalim, P. (2006). Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis. Bandung. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Robbins. Stephen.P. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta (14th Ed.). Salemba Empat.
- Saydam, G. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (14th Ed.). Djambatan.
- Sugiono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Siregar, A., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi), 1(1), 101-110

- Faradila, N., Siregar, Y., & Lks, I. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 141-150
- Saragih, N., Syahputri, Y., & Pribadi, T. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanbpr Karya Murni Menteng Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2)
- Simarmata, O., Miftahuddin, M., & Parulian, T. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan (Roa) Dan Ukuran Perusahaan (Size) Terhadap Nilai Perusahaan (Per) Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Periode 2010-2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2)
- Damanik, V., Miftahuddin, M., & Prayudi, A. (2020). Pengaruh Net Profit Margin (Npm) Dan Debt To Equity Ratio (Der) Terhadap Harga Saham Pt. Unilever Tbk Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2).
- Ramayani, E., Suryani, W., & Siregar, D. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Medan Johor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2)
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 1-8. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jimbi.V2i1.460>
- Simbolon, Z., & Miftahuddin, M. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Transportasi Yang Terdaftar Di Bei Periode 2009-2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 65-71. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jimbi.V2i1.469>
- Herdiyanti, H., Wijaya, M., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Self Confidence Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IVMedan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 129-135. doi:<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.454>
- Gea, N., Effendi, I., & Prayudi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Transportasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 146-152. doi:<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.456>
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153-160. doi:<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Sembiring, H., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167-175. doi:<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Mahendra, S., Wijaya, M., & Syahriandy, S. (2021). Pengaruh Inovasi Produk Dan Lokasi Terhadap Keputusan Penelitian Konsumen Pada Roemah Bata Café & Resto Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 161-166. doi:<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.458>
- Dewi, W., Siregar, M., & Tarigan, E. (2020). Pengaruh Likuiditas Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2)
- Nabilah, S., Lubis, A., & Tarigan, E. (2020). Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Aroma Bakery & Cake Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 181-190
- Lestari, M., Nasution, A., & Lubis, A. (2020). Pengaruh Lokasi dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Rumah Makan Nanda Soto Sei Blutu Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 121-130.
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin, N. (2019). Corporate social responsibility disclosure (CSR) quality in Indonesian public listed companies. *Polish Journal of Management Studies*, 20 (1), 359-371.
- Saragih, J., Tarigan, A., Pratama, I., Wardati, J., Silalahi, E. F. (2020). The Impact of Total Quality Management, Supply Chain Management Practices and Operations Capability on Firm Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 21 (2), 384-397.
- Danilwan, Y., Dirhamsyah., Pratama, I. (2020). The Impact of Consumer Ethnocentrism, Animosity And Product Judgment On The Willingness To Buy. *Polish Journal of Management Studies* 2020; 22 (2): 65-81.
- Sujianto., Yuliani, F., Syofian., Saputra, T, Pratama, I. (2020). The Impact of The Organizational Innovativeness On The Performance Of Indonesian Smes. *Polish Journal of Management Studies* 2020; 22 (1): 513-530.

Amelia Yuliana, Sugito, H. Amrin Mulia, Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan

- Atrizka, D., Lubis, H., Simanjuntak, C. W., & Pratama, I. (2020). Ensuring Better Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior through Talent Management and Psychological Contract Fulfillment: An Empirical Study of Indonesia Pharmaceutical Sector. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 545-553.
- Saragih, J., Pratama, I., Wardati, J., Silalahi, E. F., & Tarigan, A. (2020). Can Organizational Justice Dimensions Mediate Between Leader Mindfulness and Leader-Member Exchange Quality: An Empirical Study in Indonesia Pharmaceutical Firms. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 545-554.
- Danilwan, Y., Isnaini, D. B. Y. & Pratama, I. (2020) Psychological Contract Violation: A Bridge between Unethical Behavior and Trust. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 54-60.
- Silitonga, K. A. A., Ahmad, F., Simanjuntak, C. W. & Atrizka, D. (2020) Exploring the nexus between the HR practices and work engagement: The mediating role of Job Demand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 342-351. doi:10.31838/srp.2020.7.53
- Candrasa, L., Cen, C. C., Cahyadi, W., Cahyadi, L., Pratama, I., (2020). Green Supply Chain, Green Communication and Firm Performance: Empirical Evidence from Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (12), 398-406. doi:10.31838/srp.2020.12.65
- Sibuea, M. B.; Sibuea, S. R.; Pratami, A.; Pratama, I.; Nasution, R. 2020. Is business friendliness enhancing energy consumption in the ASEAN region?, *Journal of Security and Sustainability Issues* 9(M): 409-419.
- Danilwan, Y.; Isnaini, D. B.; Pratama, I.; Dirhamsyah, D. 2020. Inducing organizational citizenship behavior through green human resource management bundle: drawing implications for environmentally sustainable performance. A case study, *Journal of Security and Sustainability Issues* 10(Oct): 39-52.
- Kumar, D., Pratama, I., Muneer, S. (2015). Role of psychological factors in individuals investment decisions. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2015, 5, pp. 397-40
- Br Tarigan, J. (2020). Pengaruh Current Ratio (Cr) Dan Debt To Equity Ratio (Der) Terhadap Harga Saham Pada Pt Fast Food Indonesia Tbk Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2011-2017. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 81-90
- Hutagalung, J. (2020). Pengaruh Moral Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Welling Tapioka Jaya, Serdang Bedagai Sumatera Utara.. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 91-100
- Yuvira, I., Siregar, M., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Harga Dan Diferensiasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Suzuki Satria Fu Di Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 81-85. Doi:https://Doi.Org/10.31289/Jimbi.V2i1.485
- Wardhani, I. I. Pratami, A., & Pratama, I., (2021). E-Procurement sebagai Upaya Pencegahan Fraud terhadap Pengadaan Barang dan Jasa di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*. 7 (2): 126-139
- Pratama, I. (2022). Tata Kelola Perusahaan dan Atribut Perusahaan pada Ketepatan Pelaporan Keuangan: Bukti dari Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1959-1967
- Tarigan, R. S., Azhar, S., & Wibowo, H. T. (2021). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Aplikasi Registrasi Asrama Kampus*.
- Tarigan, R. S., Wasmawi, I., & Wibowo, H. T. (2020). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Tanda Tangan Gaji Online (SITAGO)*.
- Tarigan, R. S. (2018). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Informasi Program Studi (SIPRODI)*.
- Tarigan, R. S. (2017). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Academic Online Campus (AOC)*.
- Tarigan, R. S. (2016). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Elearning*. uma. ac. id.
- Susilawati, E., Khaira, I., & Pratama, I. (2021). Antecedents to Student Loyalty in Indonesian Higher Education Institutions: The Mediating Role of Technology Innovation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 40-56.
- Pratami, A., Feriyanto, N., Sriyana, J., & Pratama, I. (2022). Are Shariah Banking Financing patterns pro-cyclical? An Evidence from ASEAN Countries. *Cuadernos de Economía*, 45(127), 82-91.
- Syakhiya, N. (2020). Pengaruh rasio Aktivitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(2)
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Struktur Modal Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Pt. Astra Agro Lestari Tbk Di Bei Periode 2011-2017. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 191-200
- Astika, P., Marbun, P., & Tarigan, E. (2020). Pengaruh Kepemilikan Saham Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2013-2017. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 161-170

- Tambunan, R. W., Muchtar, M., Agustian, P., Salim, A., Aisyah, L., Marpaung, B. A., & Nasution, M. M. (2018). Critical discourse: Applying Norman Fairclough theory in recep Tayyip Erdoğan's balcony speech. *Proceedings of ISELT FBS Universitas Negeri Padang*, 6, 174-183.
- Izar, J., Nasution, M. M., & Ratnasari, M. (2020). Assertive Speech Acts in Mata Najwa Program of Episode Gare-Gare Corona. *Lexeme: Journal of Linguistics and Applied Linguistics*, 2(1), 53-58.
- Siregar, P., Siregar, M., & Lks, I. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160
- Girsang, M., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9-21. doi:<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>