

# PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, *REWARD*, DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN

## *EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION, REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE MOTIVATION*

<sup>1)</sup> Nina Fania Putri  
<sup>2)</sup> Muhammad Arifin Nasution  
<sup>1,2.</sup> Administrasi Bisnis, FISIP  
Universitas Sumatera Utara  
@ninafania

### **ABSTRAK**

Pengaruh komunikasi interpersonal, *reward*, dan *punishment* terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* dengan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Jl. Setia Budi Tanjung Rejo No.94J, Medan. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dengan metode Sampling Jenuh (Sensus) dan jumlah sampel sebanyak 30 responden.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka didapatkan persamaan  $Y = 0,692 + 0,258 X_1 + 0,121 X_2 + 0,296 X_3$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), variabel *reward* ( $X_2$ ) dan variabel *punishment* ( $X_3$ ) dengan variabel motivasi karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,731 yang berarti memiliki tingkat pengaruh tinggi. Perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 48% yang berarti komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) dan *punishment* ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat motivasi karyawan ( $Y$ ) sebesar 48% dan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Kata Kunci:**

#### **A.PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Setiap perusahaan sebaiknya memiliki program-program tertentu yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam hal ini karyawan. Namun, meskipun perusahaan sudah menerapkan banyak program tidak semua program diyakini mampu

meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Banyak perusahaan yang sudah memiliki struktur organisasi, regulasi dan *jobdesk* yang jelas, namun masih banyak kesulitan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu hal yang diyakini mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal karyawan adalah dengan cara meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Jika karyawan sudah memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat bekerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat karyawan diyakini akan berbanding lurus dengan produktivitas yang bisa dicapai karyawan. Jika hal ini sudah dimiliki suatu perusahaan atau organisasi maka perusahaan atau organisasi tersebut mampu mencapai tujuan organisasinya. Suatu perusahaan terutama bank memiliki banyak *jobdesk* yang diberikan kepada karyawannya. Mengaplikasikan 9 jam pekerjaan saja mungkin masih tidak cukup. Banyak bank yang masih menerapkan sistem lembur kepada karyawannya. Bekerja diatas batas normal dapat menyebabkan tekanan berlebih dalam diri karyawan yang di khawatirkan dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Akan berbahaya bagi perusahaan jika karyawan sudah tidak memiliki motivasi

## **B. LANDASAN TEORI**

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi merupakan alat yang paling penting untuk menyampaikan atau menerima informasi dari pihak lain. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian komunikasi interpersonal menurut Ivancevich *et, al* (Sunyoto, 2013:60) adalah komunikasi antara individu dengan individu lainnya mulai dari bentuk tatap muka dan dalam susunan kelompok sampai ke bentuk pesan instan dan konferensi video.

Menurut Bangun (2012:366) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antar individu dalam masyarakat tertentu dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi, komunikasi interpersonal terjadi antara manager dengan karyawan atau antara karyawan dengan karyawan dengan media tertentu untuk mencapai tujuan yang bersifat pribadi. Menurut Robbins dan Judge (Wibowo, 2016:172) lebih melihat komunikasi interpersonal dalam caranya bagaimana komunikasi dapat dilakukan, yaitu melalui *oral communication*, *written communication*, atau *nonverbal communication*.

*Oral communication*

Komunikasi lisan merupakan sarana utama untuk menyampaikan pesan. Bentuknya dapat berupa pidato, diskusi individual atau kelompok, dan desas-desus informal atau selentingan. Keuntungan komunikasi lisan adalah dalam kecepatan dan umpan balik. Kita dapat menyampaikan berita secara verbal dan menerima respon dalam waktu minimal. Sedangkan kerugiannya terletak pada apabila berita disampaikan melalui sejumlah orang, maka semakin banyak orang akan semakin besar potensi distorsi.

#### *Written communication*

Komunikasi tertulis dilakukan melalui memo, surat, fax, *e-mail*, *instant messaging*, *organizational periodicals*, peringatan pada papan pengumuman, dan cara lain yang disampaikan melalui kata tertulis atau simbol. Keuntungan komunikasi tertulis karena *tangible* dan *verifiable*. Ketika tercetak, baik *sender* maupun *receiver* mempunyai catatan komunikasi, dan beritanya dapat disimpan untuk waktu tidak terbatas. Tetapi komunikasi tertulis mempunyai kekurangan karena lebih memakan waktu.

#### *Nonverbal communication*

Dalam penyampaian pesan secara verbal, sering diikuti dengan pesan nonverbal. Wujudnya dapat berupa pandangan sekilas, tatapan, senyuman, mengerutkan dahi, atau gerakan tubuh. Diskusi tidak menunjukkan komunikasi lengkap apabila tidak diikuti komunikasi nonverbal, termasuk gerakan badan, intonasi atau penekanan pada kata, ekspresi wajah, dan jarak fisik antara *sender* dengan *receiver*.

Menurut Purwanto (Sunyoto, 2013:60) adapun tujuan dari komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut :

Menyampaikan informasi kepada orang lain

Komunikasi interpersonal bertujuan untuk menyampaikan informasi apapun kepada orang lain.

Berbagi pengalaman kepada orang lain

Komunikasi interpersonal juga bertujuan untuk berbagi pengalaman pribadi baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan kepada orang lain.

Menumbuhkan simpati

Komunikasi interpersonal dapat digunakan untuk menumbuhkan rasa simpati, misalnya dalam bentuk dukungan moral, bantuan keuangan, bantuan barang, dan sebagainya.

Melakukan kerjasama

Komunikasi interpersonal bertujuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang membutuhkan bantuan orang lain.

Membangkitkan motivasi

Melalui komunikasi interpersonal seseorang dapat membangkitkan motivasi orang lain untuk melakukan sesuatu, misalnya dengan pemberian imbalan baik *financial* maupun non *financial*.

Keterbukaan (*Openness*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi interpersonal. De Vito (Suciati, 2015:29) mengatakan bahwa sebuah keterbukaan mengacu pada

sedikitnya tiga hal yaitu: komunikator antar pribadi yang efektif harus terbuka kepada *partner* nya, kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta adanya tanggung jawab terhadap pikiran dan perasaan yang dilontarkan. Menurut De Vito (1997), elemen keterbukaan diri seseorang meliputi lima hal, yaitu :

Kesediaan untuk mengungkapkan identitas diri. Hal ini adalah awal sebuah pengungkapan diri. Kita akan memperkenalkan diri kita kepada orang lain jika hubungan kita berada pada tahap awal. Identitas diri juga meliputi semua yang kita miliki termasuk kemampuan.

Kesediaan mengungkapkan sisi diri terlepas dari identitas diri, yang akan diukur melalui kemampuan untuk mengungkapkan sikap, pikiran, perasaan dan ekspresi. Pengungkapan tentang identitas diri berkembang dengan hal-hal yang bersifat tidak kasat mata. Kognitif, dan efektif yang kita miliki mulai diungkapkan dengan melalui ekspresi-ekspresi nonverbal.

Kesediaan untuk menerima orang lain apa adanya yang akan diukur melalui ada tidaknya orang lain menerima seseorang tersebut apa adanya. Aspek penerimaan mulai muncul ketika kita sudah menjalani hubungan relatif lama. Kelebihan dan kekurangan dari *partner* tidak saja diketahui, tetapi juga diterima sebagai bagian dari realita yang kita hadapi.

Kesediaan untuk mendengarkan dan memahami masalah pribadi seseorang. Hubungan berlanjut manakala orang sudah mulai mengungkapkan permasalahan diri yang bersifat pribadi/privasi.

Tingkat keluasan (*breadth*) yang akan diukur dari luas sempitnya jenis topik yang dikomunikasikan kepada seseorang. Percakapan tidak hanya seputar masalah diri dan keluarga dekat, tetapi mungkin yang melibatkan orang lain juga menjadi topik yang dibahas.

### C.METODE

Menggunakan metode *explanatory survey* dengan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Tipe data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, Supardi (2013:15).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi.

Teknik sampling yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling*. Sementara metode sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh (Sensus) yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2012:122). Alasan peneliti memilih metode sampling jenuh karena populasi dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi hanya berjumlah 30 orang karyawan dan mampu untuk diteliti semuanya sebagai responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua teknik yaitu *Field Research* (Penelitian Lapangan) melalui penyebaran kuesioner dan *Library Research* (Penelitian Kepustakaan).

#### Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden, dengan meminta para responden untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam *draft* kuesioner. Pernyataan yang berjumlah 27 buah semuanya dibuat dalam bentuk pernyataan tertutup, yaitu pernyataan yang sudah diberi alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu

#### D.HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Bangun (2012:366) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antar individu dalam masyarakat tertentu dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi, komunikasi interpersonal terjadi antara manager dengan karyawan atau antara karyawan dengan karyawan dengan media tertentu untuk mencapai tujuan yang bersifat pribadi.

Menurut Robbins dan Judge (Wibowo, 2016:172) lebih melihat komunikasi interpersonal dalam caranya bagaimana komunikasi dapat dilakukan, yaitu melalui *oral communication* (komunikasi melalui bicara), *written communication* (komunikasi melalui tulisan), dan nonverbal *communication* (komunikasi melalui gerakan tubuh).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) nilai  $t_{hitung}$  variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) sebesar 2.563. Sedangkan untuk nilai pada  $t_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat bebas 26 (n-4) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 sehingga  $2.563 > 2,05$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan. Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan dapat dipengaruhi oleh sikap saling terbuka, saling empati, sikap suportif, sikap positif dan kesetaraan. Pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal cenderung mendapatkan tanggapan setuju oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya sehingga mampu mempengaruhi motivasi karyawan.

Pernyataan yang memiliki nilai indeks tertinggi adalah pada pernyataan “merasakan permasalahan yang dialami rekan kerja”. Para karyawan tidak canggung untuk menceritakan masalah kehidupan pribadi mereka kepada rekan kerjanya, seperti masalah keluarga, keuangan dan masalah

lainnya. Diluar jam pekerjaan mereka juga menyempatkan waktu untuk berkumpul sesama rekan kerja sehingga semakin meningkatkan keakraban, keharmonisan serta kekompakan antar karyawan.

Sementara itu pernyataan yang memiliki nilai indeks terendah yakni pada pernyataan “Mengungkapkan identitas diri”. Mengungkapkan identitas diri merupakan salah satu pintu menuju suatu keterbukaan. Seseorang bisa saja menceritakan permasalahan atau keluh kesahnya terhadap orang lain, namun belum tentu mereka benar-benar saling mengenal identitas diri masing-masing. Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan juga belum bersedia untuk bersikap terbuka kepada atasan dengan cara mengungkapkan identitas diri mereka. Jadi baik karyawan maupun atasan diharapkan mampu untuk lebih bersikap terbuka tentang kepribadian diri masing-masing. Hal tersebut diharapkan bisa menjaga keharmonisan suasana kantor, dan mampu meningkatkan *teamwork* di perusahaan karena mereka sudah mengenal diri masing-masing dengan baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

#### **Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Karyawan**

Menurut Kompri (2015:290) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perseorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan. *Reward* merupakan padanan kata dari kompensasi, penghargaan, imbalan atau hadiah. Werther dan Davis (Wibowo, 2009:158) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel *reward* ( $X_2$ ) sebesar 0,835. Sedangkan untuk nilai pada  $t_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat bebas 26 ( $n-4$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 sehingga  $0,835 < 2,05$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,411 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dalam hal ini motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh upah, gaji, insentif, maupun tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Variabel *reward* memiliki pengaruh namun tidak signifikan karena hanya berpengaruh sebesar 2,62%.

Pada variabel *reward* terdapat dua pernyataan yang memiliki nilai indeks terendah yakni pada pernyataan “Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pelayanan yang diberikan karyawan” dan pernyataan “Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pelayanan yang diberikan karyawan”. Masih terdapat karyawan yang menjawab kurang setuju bahkan tidak setuju pada pernyataan tersebut. Karyawan merasa upah dan gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan pelayanan atau pekerjaan yang diberikan karyawan pada perusahaan. Karyawan yang masih berstatus tenaga kontrak

mendapatkan gaji yang lebih kecil dibandingkan pegawai tetap. Di setiap Bank pada umumnya memang menerapkan hal tersebut dan sudah merupakan hal yang umum jika upah/gaji tenaga kontrak lebih kecil. Karyawan yang berstatus tenaga kontrak memang tidak terlalu mempermasalahkan jika gaji mereka lebih kecil, namun yang menjadi permasalahan bagi mereka adalah gaji/upah yang mereka terima tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan dan jam kerja mereka setiap harinya. Bahkan saat kerja lembur, mereka sama sekali tidak mendapatkan upah tambahan.

Memang pada umumnya di dalam suatu kontrak, tenaga kontrak sudah menyetujui untuk bekerja lembur kapan saja perusahaan meminta mereka untuk bekerja lembur dan tidak ada pernyataan bahwa mereka mendapatkan upah tambahan atas kerja lembur tersebut. Namun sebaiknya, atasan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan memiliki kesadaran untuk memberikan upah tambahan bagi tenaga kontrak atas kerja lembur mereka, mengingat perusahaan juga harus memikirkan kesejahteraan tenaga kerja yang selalu berusaha agar mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Permasalahan tersebut yang menyebabkan *reward* hanya berpengaruh sebesar 2,62% dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan. Penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan Febrianti (2014) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Karyawan**

Menurut Suwanto (Kompri, 2015:291) *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 respons atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Meskipun sudah diberikan hukuman atas perilaku yang tidak diharapkan, bukan berarti tidak akan terjadi lagi penyimpangan berikutnya. Oleh karena itu pengawasan pimpinan masih terus dibutuhkan.

Menurut Rivai (Sinambela, 2016:353) pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel *punishment* ( $X_3$ ) sebesar 1,325. Sedangkan untuk nilai pada  $t_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat bebas 26 ( $n-4$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 sehingga  $1,325 < 2,05$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,197 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dalam hal ini motivasi karyawan mampu dipengaruhi oleh sanksi pelanggaran ringan, sanksi pelanggaran

sedang dan sanksi pelanggaran berat. Variabel *punishment* memiliki pengaruh namun terhadap motivasi karyawan tidak signifikan karena hanya berpengaruh

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) sebesar 2.563. Sedangkan untuk nilai pada  $t_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat bebas 26 ( $n-4$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 sehingga  $2.563 > 2,05$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel *reward* ( $X_2$ ) sebesar 0,835. Sedangkan untuk nilai pada  $t_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat bebas 26 ( $n-4$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 sehingga  $0,835 < 2,05$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,411 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel *punishment* ( $X_3$ ) sebesar 1,325. Sedangkan untuk nilai pada  $t_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat bebas 26 ( $n-4$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 sehingga  $1,325 < 2,05$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,197 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji-F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.962. Kemudian dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan  $df_1$  ( $4-1=3$ ),  $df_2$  ( $30-3=27$ ) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,96. Karena nilai  $F_{hitung}$  ( $9,962$ )  $>$  nilai  $F_{tabel}$  ( $2,96$ ), maka dengan tingkat keyakinan 95% terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) dan *punishment* ( $X_3$ ) terhadap motivasi karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi secara simultan (bersama-sama).

## F. DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Erlangga. Jakarta



- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sinambela, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Suciati. 2012. *Komunikasi Interpersonal :Sebuah Tinjauan Psikologis dan Perspektif Islam*. Buku Litera, Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sunoyo. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Centre Of Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Adikita, Jakarta
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja : Cetakan Kedua*. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja : Cetakan Kelima*. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Widarjono, Agus. 2015. *Statistika Terapan dengan Excel dan SPSS*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta