

---

## ANALISIS PEMBERIAN *PUNISHMENT* PADA KARYAWAN CV. XYZ

Oleh

Herman<sup>1</sup>, Ranat Mulia Pardede<sup>2</sup>, Marina Lidya<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

<sup>2,3</sup>Program Studi Akuntansi STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: <sup>1</sup>[hermanlawyer73@gmail.com](mailto:hermanlawyer73@gmail.com), <sup>2</sup>[pardede1978@gmail.com](mailto:pardede1978@gmail.com),

<sup>3</sup>[marinalidya20@gmail.com](mailto:marinalidya20@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 20-02-2024

Revised: 14-03-2024

Accepted: 26-03-2024

### Keywords:

*Punishment, Karyawan,  
Hukuman*

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pemberian hukuman kepada karyawan di CV. XYZ. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan melibatkan sampel 5 karyawan dari total populasi sebanyak 25 orang. Analisis data dilakukan melalui pengorganisasian, pendeskripsian, sintesis, pemilihan, dan penarikan kesimpulan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian hukuman dilakukan secara tepat oleh manajemen, dengan penerapan punishment ringan seperti teguran lisan dan nasihat untuk pelanggaran seperti pembuatan catatan fiktif, ketidakbertanggungjawaban, penyelewengan uang, ketidakpatuhan terhadap nasabah, kurang disiplin, dan kelalaian dalam tugas. Hukuman sedang termasuk dalam bentuk pembinaan dan penonaktifan dari jabatan, tanpa penundaan promosi atau pengurangan peringkat. Tujuan dari pemberian sanksi ini adalah untuk secara jelas mengkomunikasikan perilaku yang diharapkan kepada karyawan dan konsekuensi yang akan dihadapi jika aturan perusahaan dilanggar. Dengan demikian, praktik pemberian hukuman di CV. XYZ bertujuan untuk mempertahankan disiplin dan integritas di lingkungan kerja serta memberikan pedoman yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka

---

## PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam kelangsungan hidup sebuah perusahaan menjadi fokus utama dalam pengelolaan perusahaan. Meskipun perusahaan dilengkapi dengan peralatan modern dan infrastruktur yang memadai, namun keberhasilannya tidak hanya bergantung pada hal tersebut. Manusia yang bekerja di dalamnya menjadi faktor penentu utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga merupakan katalisator utama untuk inovasi, produktivitas, dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dengan memiliki tim yang terampil, berkomitmen, dan berdedikasi,

perusahaan dapat menghadapi berbagai tantangan yang muncul, merumuskan strategi yang efektif, serta menjaga daya saing di pasar.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Investasi dalam pelatihan, pengembangan karir, pemberian motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung akan membantu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan berkelanjutan (Alfian, 2015)

Sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting dan harus diperhatikan untuk menjaga kelancaran suatu perusahaan. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yaitu kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai & Mulyadi, 2012) dan Mangkunegra (Yurianto dkk, 2023).

Menurut Hasibuan (Armansyah dkk, 2022) (Isti Muslikhah dkk, 2024) (Kurnia Saputra dkk, 2023) Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja para karyawan dan membuat laporan kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan. Pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait karyawan yang patut diberi penghargaan (*reward*) dan yang harus menerima hukuman (*punishment*) selaras dengan pencapaian kinerja karyawan. ada beberapa karyawan yang datang terlambat, adanya kesalahan perbandingan pembuatan adonan, kesalahan delivery yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut yang bisa mempengaruhi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan juga bisa mengakibatkan perusahaan tersebut kehilangan konsumen. (Rizki Ayu Pramesti, dkk, 2019)

*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* adalah merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Tujuan pelaksanaan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi (Mangkunegara, 2013).

CV. XYZ Tanjungpinang adalah perusahaan distributor di Tanjungpinang. Untuk menjalankan aktivitas bisnisnya secara efektif, perusahaan merumuskan strategi harian untuk mengatasi masalah internal dan eksternal yang mungkin timbul dalam bisnis distributor. Distributor biasanya membeli produk langsung dari produsen dan menjualnya kembali ke pengecer atau konsumen akhir. Untuk memastikan perusahaan ini tetap berjalan maka perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawannya, karena segala aktivitas di CV. XYZ ini digerakan oleh karyawan mulai dari awal penjualan, mencari pelanggan, dan mendistribusikan barang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberian *punishment* pada karyawan CV. XYZ.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif Kualitatif. Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan

untuk memberikan gambaran serta menjelaskan dari variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta fenomena-fenomena yang ada dalam penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah keseluruhan unit yang akan diselidiki karakteristik atau ciri-cirinya. Keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, peristiwa sebagai sumber data yang menilai karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Populasi penelitian 25 orang. Begitu banyaknya populasi dalam penelitian ini, untuk mempermudah pengumpulan data perlu dilakukan pengambilan sampel penelitian. Penentuan banyaknya sampel penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini didasarkan pada teknik sampel *Purposive sampling*, Menurut Sugiyono (2017), *purposive sampling* adalah sebagai berikut: "*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kriteria untuk sampel yang akan dipilih yaitu sebagai berikut :

1. Orang yang memberikan penilaian terhadap pegawai
2. Orang yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun
3. Orang yang sudah pernah mendapatkan *punishment* dari perusahaan

Maka dari itu sesuai kriteria penelitian ada 5 orang pegawai yang dapat menjadi informan. Berikut jumlah pegawai yang diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Jumlah Informan**

No	Keterangan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Bagian Pemasaran	2
3	Karyawan	2
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>

Sumber : Data olahan penelitian, 2024

### Teknik Pengolahan Data

Data merupakan suatu hal yang mutlak untuk dikumpulkan atau didapatkan dalam suatu penelitian, yang nantinya data tersebut akan digunakan atau diolah, menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa pengolahan data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Pengolahan data digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif, menyatakan dalam (Sugiyono, 2019) pengolahan data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Prosedur pengolahan data menurut terdiri dari tiga pengolahan data yang terdiri secara bersamaan meliputi:

1. Reduksi Data

Yaitu sebagai merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam pengolahan data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana pemberian punishment pada karyawan CV. XYZ

## 2. Penyajian Data

Yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Setelah mereduksi data, yang dilakukan penelitan selanjutnya adalah penyajian data dimana penyajian data ini dibuat peneliti dalam bentuk tabel. Melalui penyajian data ini, maka data akan terorganisasikan dan tersusun pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Yaitu sebuah jalinan keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah Pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisis. Dari teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti Menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus Sepanjang proses penelitian. Agar dalam menganalisis data Penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (Isa Alamsyahbana dkk, 2023) analisis data adalah proses mencari dan menyusul secara sistimatis data yang diperoleh dan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber untuk selanjutnya dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama dan yang berbeda, mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut (Sugiyono, 2019).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Variabel	Indikator	Penyajian Data
1	Punishment	Hukuman Ringan	Berdasarkan hasil wawancara, terungkap bahwa pimpinan di CV. XYZ mempertahankan kewenangannya dalam memberikan teguran dan nasihat langsung kepada karyawan secara pribadi, bukan di depan umum. Dalam penanganan kesalahan yang sangat berat dan terjadi berulang kali, surat peringatan juga dikeluarkan sebagai tindakan yang lebih formal. Tingkat berat ringannya hukuman ditentukan berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.  Untuk kesalahan yang dianggap ringan, pimpinan memberikan teguran lisan berupa nasihat kepada karyawan sebagai bentuk

			<p>peringatan. Namun, bagi pelanggaran yang lebih serius seperti membuat dokumen palsu, melalaikan tugas, mencuri ongkos becak, tidak menghormati pelanggan, kurang disiplin dalam bekerja, dan menunjukkan kelalaian dalam tanggung jawab pekerjaan, sanksi yang diberikan lebih berat sesuai dengan tingkat pelanggarannya.</p> <p>Dengan demikian, pimpinan CV. XYZ menetapkan standar hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, dengan tujuan untuk memberikan pembelajaran dan memperbaiki perilaku karyawan agar sesuai dengan nilai-nilai dan standar yang dipegang oleh perusahaan.</p>
2		Hukuman Sedang	<p>Setelah melakukan wawancara dengan informan, didapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang praktik pengelolaan karyawan di CV. XYZ. Dari wawancara tersebut, terungkap bahwa perusahaan tidak menerapkan penundaan gaji bagi karyawan. Gaji tetap dibayarkan sesuai dengan kesepakatan, dan kenaikan gaji tidak memengaruhi insentif yang diterima oleh karyawan. Dalam penyelesaian kesalahan atau kekeliruan, perusahaan melakukan pemanggilan atau mediasi dengan karyawan terkait. Bahkan, terkadang hal ini dapat mengakibatkan transfer karyawan ke bagian atau posisi lain.</p> <p>Promosi di CV. XYZ tidak tertunda, melainkan didasarkan pada kinerja, loyalitas, dan kepercayaan. Konsekuensi dari kesalahan biasanya melibatkan perubahan posisi atau tugas yang diberikan kepada karyawan, yang pada akhirnya dapat menjadi peluang untuk pengembangan dan peningkatan kinerja mereka. Tidak ada pemotongan atau penundaan gaji yang diterapkan, namun pembinaan dilakukan dengan cara menonaktifkan dari jabatan</p>

			<p>saat ini.</p> <p>Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa CV. XYZ memiliki pendekatan yang berorientasi pada pembinaan dan pengembangan karyawan, dengan memberikan kesempatan untuk perbaikan dan pertumbuhan tanpa mengorbankan hak-hak karyawan terkait gaji dan insentif.</p>
3		Hukuman Berat	<p>Berdasarkan hasil wawancara, terungkap bahwa CV. XYZ memiliki kebijakan tegas terkait kesalahan yang berulang kali dan tidak dapat ditoleransi. Jika karyawan melakukan kesalahan yang sama secara berulang tanpa adanya perbaikan atau upaya untuk memperbaiki diri, konsekuensinya adalah pemecatan. Contoh kesalahan yang dapat menyebabkan pemecatan antara lain mencuri barang-barang kantor, menggelapkan keuntungan, dan melakukan tindakan lain yang merugikan reputasi perusahaan.</p> <p>Pemberhentian karyawan karena tindakan tidak jujur dan kesalahan yang merugikan secara berulang kali akan dikenakan hukuman berat, mengingat dampak finansial yang ditimbulkannya bagi perusahaan. Tindakan ini diambil sebagai langkah terakhir setelah berbagai upaya pembinaan dan peringatan diberikan kepada karyawan terkait kesalahannya.</p> <p>Dengan demikian, kebijakan pemecatan yang diterapkan oleh CV. XYZ bertujuan untuk menjaga integritas dan reputasi perusahaan, serta sebagai langkah penegakan hukum internal yang penting untuk menjaga ketertiban dan keadilan di lingkungan kerja.</p>

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka ditemukan bahwa Analisis Pemberian *Punishment* Pada Karyawan CV. XYZ ditemukan beberapa hal berikut :

Dalam indikator hukuman ringan, diketahui bahwa pimpinan melakukan teguran

secara langsung, dengan menasehati dan tidak di depan banyak orang hal ini untuk menjaga wibawa sebagai seorang pemimpin. Teguran kemudian juga dilakukan dengan memberikan surat peringatan jika kesalahan yang dilakukan sudah fatal, dan cenderung dilakukan berulang-ulang. Sanksi atau punishment yang diberikan sesuai tingkat kesalahannya, dari yang paling ringan dengan memberikan teguran lisan berupa nasehat, kesalahan yang sering terjadi adalah Membuat nota Fiktif, tidak bertanggung jawab atas tugas, menggelapkan ongkos becak, tidak sopan terhadap pelanggan, tidak disiplin kerja dan lalai dalam berkerja.

Menurut Timpe (Sahat Parulian Remus, 2016) bahwa sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Sanksi karyawan menurut yang mencakup pendapat Cameron menjelaskan bahwa sanksi-sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut.

Sanksi-sanksi tersebut berbentuk simbolis yang berfungsi sebagai:

1. Tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen.
2. Menunjukkan posisi karyawan bawahan pada rangkaian sanksi.
3. Bersifat mendidik.
4. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah yang tidak diharapkan.

Tidak hanya itu hukuman sedang, dimana di CV. XYZ tidak ada penundaan kenaikan gaji, disini gaji kami tetap, kalau naik, ya naik semua tidak ada beda, kalau dapat insentif dapat semua. Jika ada kesalahan akan dipanggil atau dimediasi terlebih dahulu, ada juga yang di mutasi, disini tidak ada penundaan kenaikan pangkat, tidak ada pangkat di CV. XYZ, karena CV. XYZ memang kalau jabatan itu dipilih sendiri oleh pimpinan berdasarkan prestasi kerja, loyalitas tentu saja kepercayaan. Hukuman sedang yang diberikan adalah pemindahan jabatan atau bagian kerja, agar pegawai yang bersalah dapat memperbaiki dirinya. Di CV. XYZ tidak ada pemotongan gaji atau penundaan gaji. Hanya pembinaan saja dengan me non aktifkan dari jabatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putri, 2022) (Suwendy et al., 2023)

Pemberian sanksi yang dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Kalau kesalahannya sudah berulang, dan memang tidak bisa lagi di bina, dan dipertahankan maka akan ada pemecatan, yang dilakukan pemecatan adalah Tidak jujur dalam bekerja, misalnya mengambil barang kantor, mengambil keuntungan, dan lain sebagainya yang dapat merusak citra perusahaan. Hukuman berat adalah pemecatan yang di sebabkan oleh ketidak jujuran, dan kesalahan fatal yang berulang yang membuat kerugian bagi perusahaan

Fa'iqotul (2021) Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, punishment juga berguna untuk meningkatkan motivasi karyawan. Punishment diperlukan dalam meningkatkan motivasi dalam berkerja dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan (Hidayat, 2018). Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai. Peraturan tanpa diiringin pemberian punishment yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

---

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian punishment pada karyawan CV. XYZ telah dilakukan dengan tepat. Hal ini terlihat dari implementasi berbagai jenis hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

Pada indikator hukuman ringan, pimpinan CV. XYZ memberikan teguran langsung kepada karyawan melalui nasihat dan tidak di depan banyak orang, untuk menjaga wibawa dan profesionalisme sebagai seorang pemimpin. Selain itu, jika kesalahan yang dilakukan sudah fatal dan berulang-ulang, karyawan diberikan surat peringatan. Sanksi atau punishment yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kesalahan, mulai dari teguran lisan hingga surat peringatan.

Selanjutnya, pada hukuman sedang, tidak ada penundaan kenaikan gaji, dan pengenaan insentif dilakukan secara merata kepada seluruh karyawan. Kesalahan juga akan diselesaikan melalui panggilan atau mediasi, dan jika perlu, karyawan yang bersalah akan dimutasi. CV. XYZ juga tidak menerapkan penundaan kenaikan pangkat, karena keputusan jabatan didasarkan pada prestasi kerja dan loyalitas karyawan.

Adapun hukuman berat, seperti pemecatan, diberikan kepada karyawan yang melakukan tindakan tidak jujur dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan, seperti mencuri atau melakukan kesalahan fatal yang berulang. Pemecatan dilakukan sebagai tindakan terakhir setelah pembinaan dan mediasi tidak berhasil memperbaiki perilaku karyawan.

Dengan demikian, pemberian sanksi yang dilakukan oleh CV. XYZ bertujuan untuk memberikan peringatan yang jelas kepada karyawan tentang konsekuensi dari pelanggaran aturan, serta untuk menjaga integritas dan citra perusahaan.

## Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya ketegasan dalam pemberian sanksi atau punishment kepada pegawai yang melakukan pelanggaran atau kinerja di bawah standar. Pemberian sanksi yang tegas dan konsisten dapat memberikan efek jera bagi pegawai lainnya, sehingga mereka lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas mereka dan memperbaiki kinerja mereka.
2. Diperlukan pengawasan yang lebih ketat dari pimpinan atau atasan langsung terhadap karyawan. Pengawasan yang efektif dapat membantu meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan meningkatkan akuntabilitas karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Pimpinan perlu secara aktif terlibat dalam mengawasi dan memberikan arahan kepada bawahannya untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel baru yang dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Variabel-variabel tambahan ini dapat mencakup aspek-aspek seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan. Dengan menambahkan variabel-variabel ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih dalam dan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

---

karyawan di CV. XYZ, serta memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan pengetahuan di bidang ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [2] Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- [3] Isti Muslikhah dkk. (2024). *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- [4] Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [5] Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- [6] Putri, A. S. (2022). Analisis Pemberian Punishment Pada Karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri. *CASH*, 5(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.52624/cash.v2i2.2400>
- [7] Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- [8] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- [9] Suwendy, Armansyah, Leindarita, B., & Sandra, E. (2023). Analisis Pemberian Punishment Pada Karyawan PT. Sukses Bintang Permata. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 2(3), 323–332.
- [10] Yuritanto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN