

## Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Departemen Kaos Kaki Areal KK2A PT Kahatex Kota Cimahi

Rini Handayani, Cindy Zljihan Kartika\*

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim

Jl. Dakota No.8a Sukaraja Bandung

[rinihandayani.lctr@gmail.com](mailto:rinihandayani.lctr@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: Oktober 2023 Direvisi: Oktober 2023 Disetujui: Oktober 2023</p> <p>Kata Kunci: Reward, Punishment, Disiplin kerja</p>	<p>PT. Kahatex adalah salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia, yang memproduksi benang <i>polyester</i>, serat <i>polyester</i>, kain, garmen serta kaos kaki. Perusahaan ini pertama kali dicetuskan pada tahun 1979 sebagai penggilingan celup rajut rumahan oleh Mr. L.H. Song selaku ketua perusahaan. PT. Kahatex berkembang dengan pesat sehingga menjadi salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia. Dari hasil prasurvei yang dilakukan dapat diketahui fenomena-fenomena yang terjadi seperti: 1). <i>Reward</i> belum maksimal 2). <i>Punishment</i> belum maksimal 3). Disiplin kerja belum maksimal. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis <i>Deskriptif</i> dan <i>Asosiatif</i>. Untuk metode pengumpulan data digunakan metode kuesioner. Rumus Slovin yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 154 orang yaitu sebagian karyawan PT.Kahatex Kota Cimahi yang diperoleh dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Nilai skor Variabel <i>reward</i> adalah sebesar 621 yang dikategorikan baik 2). Nilai skor Variabel <i>punishment</i> adalah sebesar 590 yang dikategorikan baik 3). Nilai skor Variabel Disiplin kerja adalah sebesar 626 yang dikategorikan baik 4). Persamaan regresi dari penelitian ini adalah <math>Y = 3.703 + 0,422X_1 + 0,681X_2</math> a). Koefisien regresi <math>X_1</math> sebesar 0,422. Artinya, jika <i>Reward</i> (<math>X_1</math>) mengalami kenaikan satu satuan, maka Disiplin Kerja (<math>Y</math>) akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. b). Koefisien regresi <math>X_2</math> sebesar 0,681. Artinya, jika <i>Punishment</i> (<math>X_2</math>) mengalami kenaikan satu satuan, maka Disiplin Kerja (<math>Y</math>) akan mengalami kenaikan sebesar 0,681 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. 5). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) menunjukkan 0,127 artinya sebesar 12,7% dari nilai Disiplin Kerja (<math>Y</math>) ditentukan oleh variable <i>Reward</i> (<math>X_1</math>) dan <i>Punishment</i> (<math>X_2</math>).</p>

DOI: <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i4.art5>

### PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan selalu membutuhkan tenaga kerja berupa Sumber Daya Manusia (SDM) yang sering disebut juga dengan pegawai atau karyawan agar dapat menunjang kegiatan operasionalnya. Hakekatnya karyawan adalah makhluk sosial yang tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya, karena karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar mereka dapat memberikan prestasi kerja secara penuh kepada perusahaan. Namun, tidak semua karyawan dapat dikatakan

memiliki mutu kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Maka dari itu perusahaan dapat memberikan penilaian kinerja terhadap karyawan yang memiliki mutu yang baik dengan memberikan penghargaan (*reward*) dan dapat memberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Penerapan *Reward* dan *Punishment* sejalan dengan Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang mengamanatkan pendayagunaan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan *profesionalisme* aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pentingnya reformasi birokrasi juga ditegaskan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2015- 2019, dengan ditempatkannya reformasi birokrasi sebagai agenda pembangunan nasional, untuk membangun tata kelola pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Terpercaya.

Pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain *reward*, perusahaan juga harus memberikan *punishment* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain. Dengan pemberian *punishment* yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, kemudian timbul fenomena-fenomena yang menarik perhatian penulis untuk dijadikan pokok bahasan. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Departemen Kaos Kaki Areal KK2A PT. Kahatex Kota Cimahi ”.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan merumuskan hipotesis untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam kalimat pernyataan menggunakan metode survey dimana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini merupakan persepsi dari responden dalam menganalisis yang kemudian dirumuskan dalam hubungan-hubungan fungsional. Penelitian ini bersifat kausal karena meneliti pengaruh antara variabel. Pendekatan ini diawali dari rumusan masalah dan kemudian ditarik suatu hipotesis serta teori – teori yang selanjutnya adalah membuat suatu model analisis, identitas variabel, defenisi operasional, pengumpulan data (baik data primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel, dan kemudian melakukan analisis.

Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Sampel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 154 orang karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan skala likert yang bersifat ordinal. Skala Likert merupakan skala dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator yang selanjutnya dijadikan tolak ukur dalam penyusunan item-item instrument penelitian.

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3.703 + 0,422X_1 + 0,681X_2$$

Keterangan:

Y = Disipin Kerja

$\beta_0$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = Reward

X<sub>2</sub> = Punishment

$\beta_1$  = Koefisien Reward

$\beta_2$  = Koefisien Punishment

Penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian (Soedibjo, 2013, p. 108). Untuk mendapatkan jawaban dari responden, peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya (Soedibjo, 2013: 114). Kuesioner ini menggunakan sistem tertutup, artinya responden diminta untuk membuat pilihan diantara jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 154 responden melalui penyebaran kuesioner yang disebar pada bulan maret 2023, Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada Departemen Kaos Kaki Areal KK2A PT. Kahatex Kota Cimahi, dapat dilihat dari gambar tentang identitas responden pada tabel di bawah ini:

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden dibagi menjadi dua kelompok seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	93	60%
2	Perempuan	61	40%
<b>Total</b>		<b>154</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel karakteristik responden yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 93 orang (60%) dan sisanya perempuan dengan jumlah 61 orang (40%) jadi total keseluruhan adalah 154 orang (100%).

Berdasarkan usia, karakteristik responden dibagi menjadi lima kelompok seperti pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18-25 tahun	107	69,5%
2	26-35 tahun	45	29,2%
3	36-45 tahun	2	1,3%
4	46> tahun	0	0%
<b>Total</b>		<b>154</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel karakteristik responden yang ditinjau berdasarkan usia, menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 107 orang (69,5%), responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 45 orang (29,2%), responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 2 orang (1,3%), dan responden yang berusia 46> tahun sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi yang berusia 18-25 tahun.

Berdasarkan pendidikan, karakteristik responden dibagi menjadi lima kelompok seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP	3	1,9%
2	SMA/SLTA	64	41,6%
3	Diplomat	24	15,6%
4	Sarjana	51	33,1%
5	Pascasarjana	12	7,8%
<b>Total</b>		<b>154</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel karakteristik responden yang ditinjau berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa responden yang pendidikan SMP Sederajat sebanyak 3 orang (1,9%), responden yang pendidikan SMA/SLTA Sederajat sebanyak 64 orang (41,6%), responden yang pendidikan Diploma sebanyak 24 orang (15,6%), responden yang pendidikan Sarjana sebanyak 51 orang (33,1%), dan responden yang pendidikan Pascasarjana sebanyak 12

orang (7,8%). Hal ini menunjukkan bahwa dominan responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sederajat.

Berdasarkan penghasilan, karakteristik responden dibagi menjadi lima kelompok seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Jumlah Responden	Persentase
1	< Rp 1.000.000	6	3,9%
2	Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000	9	5,8%
3	Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000	34	22,1%
4	Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000	62	40,3%
5	>Rp 4.000.000	43	27,9%
<b>Total</b>		<b>154</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat penghasilan, menunjukkan bahwa responden yang berpenghasilan < Rp 1.000.000 sebanyak 6 orang (3,9%), responden yang berpenghasilan Rp 1.000.000 – Rp2.000.000 sebanyak 9 orang (5,8%), responden yang berpenghasilan Rp2.000.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 34 orang (22,1%), responden yang berpenghasilan Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000 sebanyak 62 orang (40,3%), dan untuk responden yang berpenghasilan >Rp 4.000.000 sebanyak 43 orang (27,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh yang berpenghasilan Rp 3.000.000 – Rp4.000.000.

Apabila nilai *r* hitung (dalam output SPSS dinotasikan sebagai *corrected item total correlation*) hasilnya positif dan *r* hitung > *r* Tabel, maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Demikian juga dengan sebaliknya, apabila *r* hitung < *r* tabel maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tersebut tidak valid. *R* tabel pada penelitian kali ini, adalah 0,3.

**Tabel 5.** Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,871	0,3	Valid
	X1.2	0,863	0,3	Valid
	X1.3	0,879	0,3	Valid
	X1.4	0,878	0,3	Valid
	X1.5	0,878	0,3	Valid
	X1.6	0,869	0,3	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,852	0,3	Valid
	X2.2	0,879	0,3	Valid
	X2.3	0,849	0,3	Valid
	X2.4	0,889	0,3	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Keterangan
Disiplin Kerja ( Y )	Y1	0,849	0,3	Valid
	Y2	0,873	0,3	Valid
	Y3	0,835	0,3	Valid
	Y4	0,886	0,3	Valid
	Y5	0,881	0,3	Valid
	Y6	0,813	0,3	Valid

Sumber data: diolah Peneliti (2023)

Dari tabel di atas terlihat hasil indikator dari masing-masing variabel nilai Rhitungnya lebih besar dari hasil Rtabel. Maka secara keseluruhan, uji validitas ini layak untuk mendefinisikan setiap variabel yang ada dalam penelitian kali ini

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1	Reward (X1)	0,937	>0,700	Reliabel
2	Punishment (X2)	0,889		Reliabel
3	Disiplin Kerja ( Y )	0,926		Reliabel

Sumber data: diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat hasil dari masing-masing variabel nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai kriteria adalah >0,700. maka hasil data penelitian diatas dikatakan reliabel.

Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan asosiatif. Menurut Soedibjo (2013:7) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai satu atau lebih variabel mandiri tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Adapun analisis asosiatif digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Soedibjo, 2013:8).

**Tabel 7. Analisis Deskriptif Berdasarkan Pada Variabel Dan Dimensi Penelitian**

Variabel	Rata-Rata Skor Variabel	Kategori	Dimensi	Rata-Rata Dimensi	Kategori
Reward (X1)	621	Baik	Penghargaan Psikologis	634	Baik
			Penghargaan Sosial	603	Baik
			Pengembangan Karir	625	Baik
Punishment (X2)	590	Baik	Punishment Preventif	579	Baik

Variabel	Rata-Rata Skor Variabel	Kategori	Dimensi	Rata-Rata Dimensi	Kategori
Disiplin Kerja (Y)	626	Baik	<i>Punishment Represif</i>	601	Baik
			Ketaatan Waktu	629	Baik
			Tanggung Jawab Kerja	631	Baik
			Laporan Kerja	618	Baik

Sumber data: diolah Peneliti (2023)

#### Analisis Deskriptif Variabel X1 (Reward)

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel reward terdiri dari 6 pertanyaan dengan nilai rata-rata aktual 621, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 523-645. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pertanyaan “Saya mendapatkan promosi jabatan” dengan nilai bobot aktual sebesar 598. Terdapat pertanyaan dengan nilai tertinggi yaitu pada pertanyaan “Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan” dengan nilai bobot aktual 634.

#### Analisis Deskriptif Variabel X2 (Punishment)

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel punishment terdiri dari 4 pertanyaan dengan nilai rata-rata aktual 590, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 523-645. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pertanyaan “Saya di haruskan bekerja di luar jam kerja yang di tentukan ketika pekerjaan saya belum selesai” dengan nilai bobot aktual sebesar 558. Terdapat pertanyaan dengan nilai tertinggi yaitu pada pertanyaan “Jika pegawai melakukan pelanggaran maka saya mendapatkan surat peringatan berupa Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2, dan Surat Peringatan 3” dengan nilai bobot aktual 612.

#### Analisis Deskriptif Variabel Y (Disiplin Kerja)

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdiri dari 6 pertanyaan dengan nilai rata-rata aktual 626, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 523-645. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pertanyaan “Saya diminta untuk melakukan pekerjaan sesuai target” dengan nilai bobot aktual sebesar 607. Terdapat pertanyaan dengan nilai tertinggi yaitu pada pertanyaan “Saya bekerja sesuai prosedur perusahaan agar waktu yang di gunakan lebih efektif” dengan nilai bobot aktual 631.

Persamaan regresi dari penelitian ini adalah  $Y = 3.703 + 0,422X_1 + 0,681X_2$  a). Koefisien regresi X1 sebesar 0,422. Artinya, jika Reward (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Disiplin Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. b). Koefisien regresi X2 sebesar 0,681. Artinya,

jika Punishment ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Disiplin Kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,681 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. 5). Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan 0,127 artinya sebesar 12,7% dari nilai Disiplin Kerja ( $Y$ ) ditentukan oleh variabel Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ).

## SIMPULAN

### Simpulan

1. *Reward* sangat berpengaruh positif bagi karyawan untuk memotivasi agar lebih rajin dalam menerapkan disiplin kerja.
2. *Punishment* sangat berpengaruh positif bagi karyawan untuk tidak melanggar aturan-aturan yang telah dibuat agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.
3. *Reward* dan *Punishment* sangat berpengaruh positif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### Saran

1. Untuk promosi jabatan sebaiknya promosi jabatan dapat di sosialisasikan sebagai berikut:
  - a. Waktu promosi jabatan dapat dikurangi dari 3 tahun menjadi 2 tahun.
  - b. Kenaikan jabatan bisa dilihat dari kinerja karyawan bukan hanya dilihat dari seberapa lama karyawan bekerja.
2. Untuk bekerja diluar jam kerja sebaiknya dapat diperhitungkan kembali oleh pihak perusahaan agar tidak merugikan karyawan
3. Untuk pencapaian target pada variabel kinerja karyawan sebaiknya perlu ada perbaikan karena dengan pencapaian target akan mengetahui produktivitas masing masing karyawan maka dari itu ada saran dari penulis agar karyawan tercapai target diantaranya membuat target harian , diberlakukannya *reward and punishment*, membuat KPI agar kita tau produktifitas per karyawan untuk hasil kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. 2014. *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Irham, Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Malayu, Hasibuan. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara
- Malayu, Hasibuan. S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara

- Malayu, Hasibuan. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara
- Herawati. 2014. "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan keuangan pada PEMDA Cianjur". *Jurnal of Study Dan Accounting Research*. Vol.XI.NO.1
- M. Manullang (2018:2). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2013. "Manajemen sumber Daya Manusia". Bandung : Alfabetha.
- Bandiyono1, A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan. *Jurnal Ekonomi/Volume XXVI, No. 01 Maret 2021, 50-65*.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Ekonomi, 26(1), 50-65*.