

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA  
KARTINDO MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**TRI OKTALIA WIRDIANTY**

**158320099**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

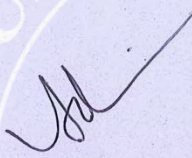
Document Accepted 12/18/19

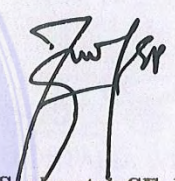
Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

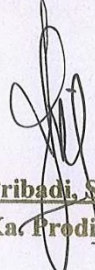
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Kartindo Medan  
Nama : TRI OKTALIA WIRDIANTY  
NPM : 15.832.0099  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
Adelina Lubis, SE, M.Si  
Pembimbing I

  
Yuni Syahputri, SE, M.Si  
Pembimbing II

  
Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si  
Dekan

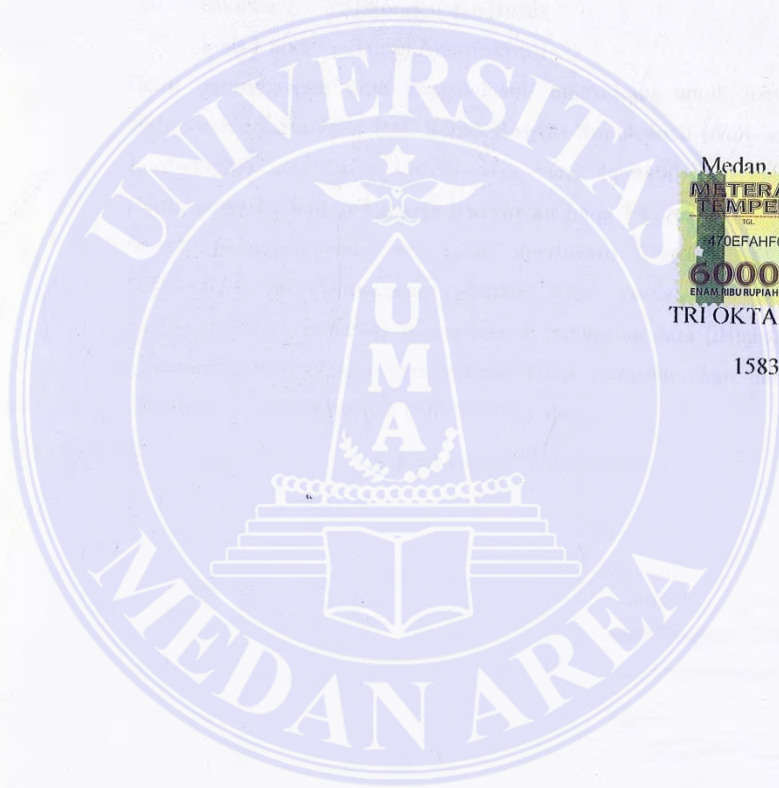
  
Teddi Pribadi, SE, MM  
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 24/September/2019

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 24 September 2019



TRI OKTALIA WIRDIANTY

158320099



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR / SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TRI OKTALIA WIRDIANTY  
Npm : 158320099  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi penembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Non- exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, megelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 24 September 2019  
Yang menyatakan

  
TRI OKTALIA WIRDIANTY  
158320099

## Abstrak

### **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Kartindo Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Kartindo Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Sumatera Kartindo Medan sebanyak 75 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden diambil dari seluruh karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel *reward* sebesar 7.825 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.665 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Pada variabel *punishment* sebesar 2.021 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.665 dengan probabilitas t yakni sig 0,047 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel *reward* dan *punishment* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $62.489 > 3.12$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,624. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 62,4% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 62,4% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. Sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan**

## **Abstract**

### ***Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Sumatera Kartindo Medan***

*This study aims to find out "The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Sumatera Kartindo Medan ". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Sumatera Kartindo Medan. 75 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 75 respondents taken from all employees of the population. Based on the results of the t test it can be seen that t count on the reward variable of 7.825 is greater than t table of 1.665 with the probability of t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. In the punishment variable of 2.021 is greater than t table of 1.665 with probability t that is sig 0.047 smaller than the significance limit of 0.05, then the variables of reward and punishment partially have a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is 62.489 > 3.12 with sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that reward and punishment simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. Adjusted R Square value obtained is 0.624. To see the magnitude of the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , to obtain KD = 62.4% The figure shows that 62.4% of performance (dependent variable) can be explained by reward and punishment. The remaining 37.6% is influenced by other factors not explained in this study.*

***Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Kartindo Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MsiSelaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.



6. IbuYuni Syahputri SE, MsiSelaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat keluargaku Mbak Tika, Mas Dwi, Mbak Ayuna, Adik Tiara, Mami Ayu dan Keponakan tercinta Azlan Azkari Ismail yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Buat sahabat-sahabatku Yuni Siregar, Listya, Ossy, Yayang, Erly, Putri Siregar, Kurniati, Zakia, Putri Wulandari, Chenni, Sarah, Nita, danJulitayang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 24 September 2019

**Tri Oktalia Wirdianty**  
**15.832.0099**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>iii</b>
<b>Daftar isi</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>vii</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>viii</b>

### **BAB I : PENDAHULUAN**

1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. <i>Reward</i>	
2.1.1. Pengertian <i>Reward</i> .....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Penentu <i>Reward</i> .....	7
2.1.3 Tujuan <i>Reward</i> .....	8
2.1.4 Jenis-Jenis <i>Reward</i> .....	9
2.1.5 Indikator <i>Reward</i> .....	10
2.2. <i>Punishment</i>	
2.2.1. Pengertian <i>Punishment</i> .....	12
2.2.2. Jenis-Jenis <i>Punishment</i> .....	13
2.2.3. Tujuan <i>Punishment</i> .....	14
2.2.4. Indikator <i>Punishment</i> .....	14
2.3. Kinerja Karyawan	
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	15
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.3.3. Dimensi Kinerja .....	17
2.3.4. Penilaian Kinerja .....	18

2.3.5. Indikator Kinerja .....	18
2.4. Penelitian Terdahulu .....	19
2.5. Kerangka Konseptual .....	21
2.6. Hipotesis Penelitian .....	23

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
3.2. Populasi dan Sampel .....	25
3.3. Defenisi Operasional .....	25
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6. Teknik Analisis Data .....	28

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	33
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	33
4.1.2. Struktur Organisasi .....	35
4.1.3. Penyajian Data Responden .....	38
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	39
4.2. Pembahasan .....	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	43
4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	46
4.2.3. Uji Statistik .....	50
4.2.4. Uji Hipotesis .....	52
4.2.5. Koefisien Determinasi .....	54
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	54

### **BAB V: KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	58
5.2. Saran .....	59

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	24
Tabel 3.2	Definisi Operasional .....	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket .....	28
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2	Usia Responden .....	39
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel <i>Reward</i> (X1).....	40
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel <i>Punishment</i> (X2).....	41
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	42
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas .....	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y .....	45
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	51
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	52
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	53
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi .....	54

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	35
Gambar 4.2	Histogram.....	47
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	48
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	50





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

*Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Pada perusahaan atau organisasi pasti memberlakukan metode *reward* dan *punishment*. Beda perusahaan atau organisasi, beda pula peraturan yang berlaku. Metode ini sangat penting untuk diterapkan karena membantu perusahaan untuk tetap dapat mengawasi perilaku karyawannya dan menjaga karyawannya agar tidak berperilaku menyimpang, juga membuat karyawan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut dengan *reward* dan *punishment* yang seimbang dan tidak berlebihan (Nouvelin 2013:1).

*Reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:117). *Reward* dalam suatu perusahaan itu penting karena perusahaan menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerjanya. *Reward* juga akan memicu orang-orang untuk melakukan yang terbaik. Selain sebagai motivasi kerja yang tinggi, *reward* juga memberikan arti bahwa karyawan tersebut dianggap ada dalam perusahaan, terutama karyawan yang telah

lama berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Pemberian *reward* juga sangat berarti bagi karyawan yang berusaha keras untuk mencapai kinerja yang baik.

*Punishment* adalah sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Invancevich 2009: 186). *Punishment* (hukuman) diberikan kepada karyawan yang melanggar tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya. Selain itu, *punishment* juga merupakan sebuah cara untuk mengarahkan sebuah perilaku seseorang atau sekelompok agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku dan *punishment* juga diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang menyimpang.

Kinerja Karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins 2009:56). Pada dasarnya ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program *reward* dan *punishment*, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari banyak program kerja perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Sumatera Kartindo Medan merupakan salah satu dari perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi karet vulkanisir yang sudah berdiri sejak tahun 1991. PT. Sumatera Kartindo Medan juga menjadi supplier untuk industri ban vulkanisir. Di era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam industri karet vulkanisir ini sangat ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut, PT. Sumatera Kartindo Medan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Fenomena *reward* pada PT. Sumatera Kartindo Medan adalah *reward* yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Karyawan merasa adanya ketidakadilan perusahaan dalam pemberian *reward*. Hal ini dapat dilihat dari adanya indikasi, antara lain menurunnya semangat kerja karyawan, rendahnya tingkat disiplin, tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan merasa tidak dihargai atas prestasi kerja. Fenomena *punishment* pada PT. Sumatera Kartindo Medan adalah karyawan yang pernah melakukan kesalahan dan diberikan *punishment* akan menjadi terkekang karena karyawan menganggap bahwa *punishment* merupakan suatu bentuk pemaksaan dan hal yang merugikan yang tidak memacu kerja serta berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Dari hal tersebut peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari adanya *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Kartindo Medan”**

## 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Sumatera Kartindo Medan ?
3. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan ?

## 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.
2. Untuk mengetahui apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.
3. Untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.



### 1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh reward dan punishment.

#### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan dasar perencanaan di masa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.

#### 3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh reward, dan punishment.

#### 4. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam dan di luar lingkungan Universitas Medan Area.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Reward*

##### 2.1.1 Pengertian *Reward*

Dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Di luar upah, gaji dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Dengan kata lain, perusahaan memberikan penghargaan atau *reward* (Wibowo 2016:306). Menurut Nugroho dalam Koencoro (2013:2) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Menurut Handoko (2012 : 66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Bangun (2012 : 317) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap

memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun (Sudarmanto 2014:192).

### 2.1.2 Faktor-Faktor Penentu *Reward*

Faktor penentu *reward* Menurut Robbins (2009:272) menyatakan ada beberapa faktor penentu penghargaan, yaitu :

#### 1. Kinerja

Kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil. Selama penghargaan diletakkan atas dasar-dasar faktor yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, maka kita menggunakan kinerja sebagai sebuah faktor yang menentukan.

#### 2. Usaha

Penghargaan terhadap suatu usaha merupakan contoh klasik cara pemberian penghargaan, bukan sekedar akhir dari usaha. Di dalam organisasi yang secara umum memiliki kinerja yang rendah, penghargaan atas sebuah usaha hanyalah semata-mata sebagai kriteria pembeda penghargaan. Usaha dapat dihitung lebih dari kinerja actual bila ada keyakinan bahwa orang-orang yang mencoba seharusnya diberikan dukungan.

### 3. Senioritas

Senioritas, hak kerja, dan masa jabatan mendominasi kebanyakan sistem kepegawaian publik di Amerika Serikat. Ketiganya tidak memainkan peranan penting seperti yang berlaku di perusahaan-perusahaan tetapi rentang waktu pekerjaan masih merupakan faktor utama dalam menentukan alokasi penghargaan.

### 4. Keterampilan yang dimiliki

Praktik lain yang lazim didalam suatu organisasi adalah mengalokasikan penghargaan yang didasarkan pada keterampilan dari para pekerja. Tanpa mempertimbangkan apakah keterampilan itu terpakai, setiap individu yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi akan diberi penghargaan yang memuaskan.

### 5. Komitmen pekerjaan

Komitmen pekerjaan dapat dijadikan sebagai kriteria pemberian penghargaan. Pekerjaan yang sukar dilakukan atau yang tidak diharapkan karena tekanan atau kondisi pekerjaan yang tidak mengenakan, mungkin harus diberi reward yang lebih tinggi dengan tujuan untuk memikat pekerja agar melakukan pekerjaan tersebut.

#### 2.1.3 Tujuan *Reward*

Tujuan dari dilaksanakannya *reward* terhadap karyawan adalah menciptakan kepuasan kepada karyawan dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Tjutju Yuniarsih 2009: 127). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:121) menyatakan tujuan dari pemberian *reward* terhadap karyawan ialah :



### 1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian *reward* atau penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan juga karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang berlaku.

### 2. Kepuasan Kerja

Dengan *reward* atau penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### 3. Pengadaan Efektif

Jika program *reward* ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

### 4. Motivasi

Jika *reward* atau penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan dengan mudah memotivasi karyawannya.

## 2.1.4 Jenis- jenis *Reward*

Menurut Suharni (2012:2), sistem *Reward* (Penghargaan) dalam perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi :

### 1. *Reward* Intrinsik

Yaitu *reward* (penghargaan) yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga). Misalnya *reward* intrinsik berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi, dan sebagainya.

## 2. *Reward* Ekstrinsik

Yaitu *reward* (penghargaan) yang secara langsung disampaikan dan dikontrol oleh perusahaan (pihak ketiga) serta bersifat mudah dilihat.

*Reward* ekstrinsik meliputi:

### a. *Reward* finansial/materiil

Yaitu *reward* (penghargaan) yang diberikan dalam bentuk uang.

Penghargaan ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi.

### b. *Reward* non finansial/non materiil

Yaitu *reward* (penghargaan) yang diberikan dalam bentuk selain uang. Penghargaan ini dapat berupa pemberian promosi, gelar, piagam penghargaan, pujian.

### 2.1.5 Indikator-Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2013: 181) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mahmudi (2013:187), yaitu sebagai berikut :

#### 1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus. Paket gaji yang

ditawarkan sebagai reward meliputi kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang.

## 2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

## 3. Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

## 4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya dalam bentuk pemberian pujian, dukungan serta pengakuan.

## 2.2 *Punishment*

### 2.2.1 Pengertian *Punishment*

*Punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara 2013:130). Sedangkan menurut Sardiman (2011:94) *Punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *punishment*. Menurut Ahmadi (2009:37) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

Menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment*/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan



dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar.

### 2.2.2 Jenis- jenis *punishment*

Menurut Purwanto (2009:57) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

#### 1. *Punishment* Preventif

*Punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment* preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari. *Punishment* ini meliputi: tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.

#### 2. *Punishment* Represif

*Punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan- peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. *Punishment* ini meliputi: teguran, pemberhentian tunjangan,

pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja.

### 2.2.3. Tujuan *Punishment*

Menurut Soekanto (2009:67), *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan *punishment*. Tujuan penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan ialah membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

### 2.2.4 Indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa indikator dari *punishment*. Adapun indikator tersebut yaitu :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Pemotongan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat

3. Hukuman berat, dengan jenis :
  - a. Pembebasan dari jabatan
  - b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja

## 2.3. Kinerja Karyawan

### 2.3.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:105) Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Jadi, dari beberapa pendapat para ahli maka bisa menarik kesimpulan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap

organisasi, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

#### 2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

#### 3. Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

#### 5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.3.3 Dimensi Kinerja

Menurut Bernadin dan Russel dalam Kaswan (2012: 187), ada enam kriteria utama yang menjadi dimensi dalam kinerja, antara lain :

1. Kualitas

Kualitas kinerja dinilai dari proses atau hasil kerja yang mendekati kesempurnaan. Hal ini dapat ditinjau dari kesesuaian dengan cara kerja yang ideal dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan dalam kerja. Jumlah tersebut dapat berupa nilai uang, jumlah unit, atau jumlah perputaran kerja yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Penyelesaian suatu aktivitas / pekerjaan ataupun produksi dengan baik berdasarkan waktu tersingkat yang dapat dicapai maupun waktu yang telah ditargetkan.

4. Kebutuhan untuk supervisi

Kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja dengan baik tanpa meminta bantuan pengawasan atau intervensi pengawasan untuk menghindari hasil yang merugikan.

5. Dampak interpersonal

Kemampuan karyawan dalam meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama sesama karyawan dan bawahan.



### 2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015:330) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standard kinerjanya. Menurut Moehariono (2009 : 106) ada empat aspek penilaian kinerja, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lainlain.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada sesama pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

### 2.3.5 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2015:75), mengemukakan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

## 2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

## 3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dilaga, Al Mussadieq dan Nurtjahjono (2016)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>Reward</i> dan Kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim selatan Malang, ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>Punishment</i> terhadap Kinerja PT. Telkom Indonesia Witel Jatim selatan Malang.

		Malang	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
2	Tangkuman, Tewal dan Trang (2015)	Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulut tenggo	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulut tenggo, ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulut tenggo, ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulut tenggo, penilaian kinerja.  <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulut tenggo.
3	Nugroho (2015)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>Reward</i> terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya, ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya,  <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya.

4	Sugihen (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Medan, <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Pancaran Subur Makmur Medan. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Pancaran Subur Makmur Medan.
5	Alfandi dan Alkawsawneh (2014)	<i>The Role of the Incentives and Rewards System in Enhancing Employee's Performance " A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions"</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan “Kasus pada Lembaga Perjalanan dan Pariwisata Jordania”, Sistem <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan“ Kasus Lembaga Perjalanan dan Pariwisata Jordania”, Insentif dan Sistem <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan “Kasus pada Lembaga Perjalanan dan Pariwisata Jordania”.

## 2.5. Kerangka Konseptual

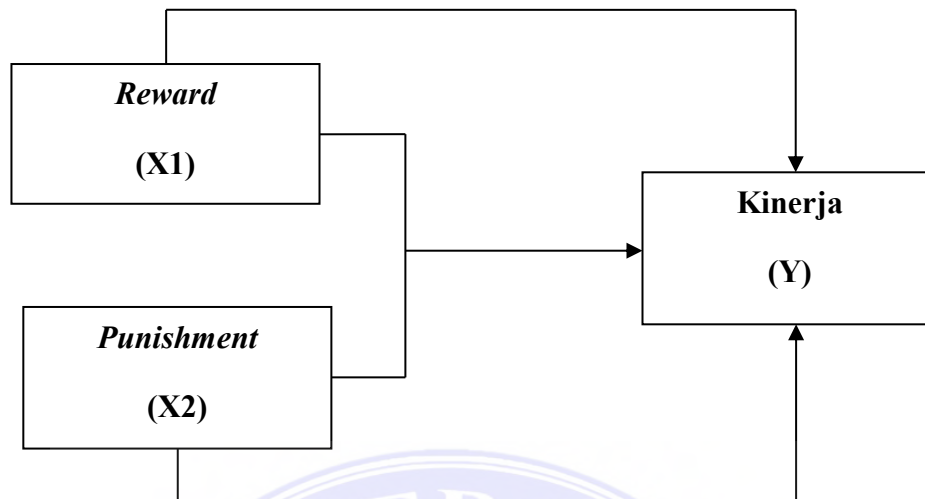
Menurut Sugiyono (2012 : 68) Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Pada dasarnya, baik *reward* maupun *punishment* sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar karyawan menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Paul Dinovant 2015:41).

*Reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya sebagai upaya untuk menghargai kinerjanya. Menurut Inancevich (2009:226) tujuan dari dilaksanakannya *reward* terhadap karyawan adalah menciptakan kepuasan kepada karyawan dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:130) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Tujuan dari *punishment* adalah untuk membuat si pelanggar merasa jera dan tidak akan mengulangnya lagi. Penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan mendisiplinkan pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang diteliti nantinya.





**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

1. *Reward* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.
3. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

##### 3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Sumatera Kartindo, Jalan Bangun Mulia No. 43 Dusun VII, Desa Puji Mulyo, Medan Sunggal, Deli Serdang, Medan, Sumatera Utara.

##### 3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan September 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2019								
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep
1	Penyusunan Proposal	■								
2	Seminar Proposal		■							
3	Pengumpulan Data			■						
4	Analisis Data				■					
5	Seminar Hasil					■				
6	Pengajuan Meja Hijau						■	■	■	
7	Meja Hijau									■

## **3.2. Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2012: 69), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatera Kartindo Medan yang berjumlah 75 orang karyawan.

### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:70), “ Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan yang menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Sumatera Kartindo Medan yang berjumlah 75 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

## **3.3. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	<i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi 2013).	1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan Karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi 2013)	Likert
2	<i>Punishment</i> (X2)	<i>Punishment</i> adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku (Rivai 2014).	1. Hukuman Ringan 2. Hukuman Sedang 3. Hukuman Berat (Rivai 2014)	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara 2015)	Likert

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Kepustakaan ( *literatur*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi buku, makalah, artikel, jurnal dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.
2. Pengamatan ( *observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
3. Wawancara ( *interview*), yaitu mengadakan wawancara langsung pada objek penelitian.



4. Daftar pernyataan (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Bobot Nilai Angket**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2012:133) menyatakan bahwa valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

## 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng kekanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
  2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
    - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
    - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*)  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi, 2011:172).

### 3.6.3 Uji Statistik

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 20.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (*Reward*)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (*Punishment*)

a = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

## b. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 3.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel *reward*, Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 7.825 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.665 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  7.825 >  $t_{table}$  1.665 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel *punishment*, dimana Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 2.021 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.665 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  2.021 >  $t_{table}$  1.665 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.047 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.
3. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh 62.489 > 3.12 artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,624. Angka tersebut menunjukkan bahwa

sebesar 62,4%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor *reward* dan *punishment* Sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah *reward*, dari beberapa pernyataan kuesioner yang menyatakan kurang setuju yaitu masalah bonus yaitu perusahaan tidak memberikan bonus yang seimbang kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah bonus tersebut dan memberikan *reward* yang sepatasnya bagi para karyawan yang berdedikasi buat perusahaan terutama karyawan yang telah lama berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Pemberian *reward* juga sangat berarti bagi karyawan yang berusaha keras untuk mencapai kinerja yang baik.
2. Untuk variabel *punishment*, dari beberapa pernyataan kuesioner untuk *punishment* yang tidak sesuai dengan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu atasan sangat sering memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti seringnya karyawan terlambat dalam bekerja perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya karena dengan *punishment* yang sesuai adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah perilaku seseorang atau sekelompok agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku dan *punishment* juga diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang menyimpang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Ahmadi.,& Nur, U. 2009. **Ilmu Pendidikan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2012. **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Invancevich, Konopaske dan Matteson. 2009. **Perilaku Manajemen dan Organisasi** Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmudi. 2013. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis dan Jackson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto. 2009. **Motivasi Pendidikan**. Edisi Kedua. Volume Empat. Bandung: Pustaka Rodakarya.
- Robbins, Stephen P. 2009. **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sardiman. 2011. **Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, S. 2009. **Sosiologi Suatu Pengantar**, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. 2014. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukardi. 2011. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih Tjutju. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.

**Jurnal :**

Alfandi Ashraf M, & Mohammad Shabieb A. 2014. *The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance "A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4 No. 4 April 2014. ISSN: 2222-6990. Hlm. 326-340.

Koencoro, G.D. 2013. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun**. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 5 No.2 Hlm.1-10.

Nugroho Agung D. 2015. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya**. Jurnal Maksipreneur. Vol. 4 No.2 Hlm. 4-14.

Suharni, Sri, K. & Riadi, A. 2012. **Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Multi Auto Intrawahana Pekanbaru**. Jurnal Ilmu Manajemen, Hlm 1-8.

Suryadilaga R M, Muhammad A M, Gunawan E N. 2016. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)**. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 39 No.1 Oktober 2016. Hlm. 156-163.

Tangkuman, Kevin, Bernard Tewel dan Irvan Trang. 2015. **Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo**. Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi. Vol.3 No.2 Juni 2015. ISSN 2303-1174 Hlm. 884-895.

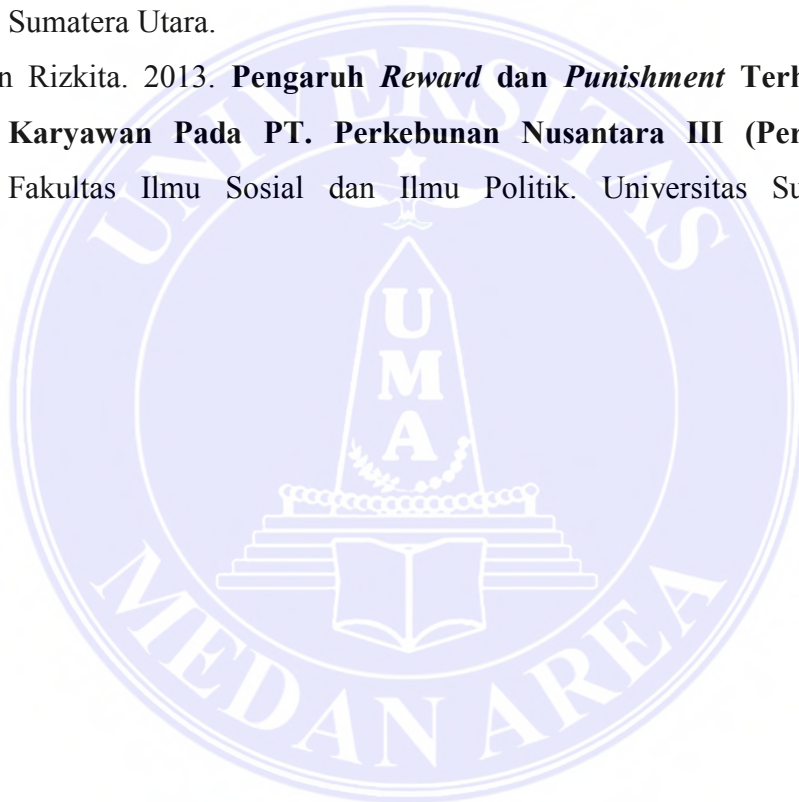


Tampubolon, Bob, P. & Rini, Nugraheni. 2013. **Penghargaan dan Sanksi(Studi pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang)**. Jurnal Manajemen. Vol.2 No.2 Hlm.1-10.

**Skripsi :**

Sugihen Paul Dinovant. 2017. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi KerjaKaryawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan**. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.

Nouvelin Rizkita. 2013. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara.





### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS *REWARD* (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji dan bonus</b>						
1	Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja dan beban pekerjaan karyawan					
2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan					
<b>Kesejahteraan</b>						
3	Perusahaan mengikutsertakan setiap karyawan dalam jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan					
4	Perusahaan memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi					
<b>Pengembangan Karir</b>						
5	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan ( tanpa memandang RAS) untuk meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi					
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir (promosi) bagi karyawan yang berprestasi					
<b>Penghargaan Psikologis dan Sosial</b>						
7	Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
8	Setelah mendapatkan penghargaan sebagai karyawan yang berprestasi saya merasa dihargai oleh perusahaan					

## 2. VARIABEL BEBAS *PUNISHMENT* (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Hukuman Ringan</b>						
9	Atasan sering memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja					
10	Perusahaan memberikan hukuman berupa surat pernyataan tidak puas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja					
11	Perusahaan memberikan hukuman berupa surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja					
<b>Hukuman Sedang</b>						
12	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran disiplin kerja					
13	Perusahaan memberikan hukuman berupa pemotongan gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang					
14	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan gaji kepada karyawan atas kelalaian dan ketidakdisiplinan dalam menjalankan tugas/pekerjaan					

<b>Hukuman Berat</b>						
15	Perusahaan memberikan hukuman berupa skorsing/ pembebasan tugas kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali					
16	Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang terbukti bertindak kriminal dan merugikan perusahaan secara finansial					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
15	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
16	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
17	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
18	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan					
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
19	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
20	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					



Tanggung Jawab					
21	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai				
22	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan				



**LAMPIRAN**  
**Hasil Tabulasi Data Responden**  
***Reward (X1)***

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37

35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	5	4	4	4	35
47	3	4	4	4	5	3	4	4	31
48	5	5	5	5	4	4	4	4	36
49	5	3	4	5	4	4	3	4	32
50	2	4	5	4	4	4	3	4	30
51	5	4	4	5	4	4	4	5	35
52	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	4	5	5	4	4	4	5	4	35
54	4	4	5	4	4	5	4	4	34
55	3	5	5	4	4	4	3	5	33
56	5	5	5	4	4	5	4	4	36
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	3	3	4	4	3	4	4	29
59	5	4	5	5	5	4	5	5	38
60	3	3	3	4	4	4	5	5	31
61	4	4	5	5	4	4	5	5	36
62	5	5	4	5	4	5	4	4	36
63	5	5	4	5	4	5	5	5	38
64	5	4	4	5	4	4	5	5	36
65	3	5	5	4	4	5	5	5	36
66	5	4	4	5	5	4	3	4	34
67	3	4	4	4	5	3	4	4	31
68	5	5	5	5	4	4	5	5	38
69	5	3	4	5	4	4	5	3	33
70	2	4	5	4	4	4	5	4	32
71	5	4	4	5	4	4	5	4	35
72	5	4	4	5	5	4	4	4	35

73	3	4	4	4	5	3	4	4	31
74	5	5	5	5	4	4	4	4	36
75	5	3	4	5	4	4	4	4	33

**Punishment (X2)**

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	5	5	4	5	5	4	5	38
2	5	5	5	3	3	3	4	4	32
3	5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	3	4	4	4	5	5	4	5	34
5	4	4	4	4	2	2	5	4	29
6	4	4	4	4	5	5	4	5	35
7	5	5	5	4	5	5	5	5	39
8	4	4	4	4	4	4	5	4	33
9	5	4	4	5	4	4	5	4	35
10	4	4	4	4	3	3	5	4	31
11	4	4	4	5	5	5	5	4	36
12	5	4	4	4	4	4	4	5	34
13	1	4	4	3	4	4	3	4	27
14	5	5	5	4	5	5	5	5	39
15	4	4	4	4	3	3	3	4	29
16	4	4	4	5	5	4	4	4	34
17	4	4	4	4	4	5	4	4	33
18	4	4	4	4	4	5	4	5	34
19	2	4	4	5	4	5	4	5	33
20	3	4	4	4	4	3	4	5	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	2	4	4	4	5	4	4	31
23	4	4	4	4	4	5	4	5	34
24	3	4	5	4	5	5	4	4	34
25	5	4	5	5	5	3	4	4	35
26	3	5	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	5	5	3	5	5	35
28	4	1	5	5	5	4	5	5	34
29	3	4	4	4	4	4	5	4	32
30	5	4	4	4	5	5	4	5	36
31	3	4	5	5	5	5	5	4	36

32	4	5	5	5	4	5	5	4	37
33	5	5	5	5	5	5	4	4	38
34	5	5	5	5	5	5	5	4	39
35	4	5	5	5	4	5	5	5	38
36	3	4	4	5	5	5	5	5	36
37	4	4	4	5	4	3	5	5	34
38	5	5	4	4	5	5	4	5	37
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	3	4	5	5	4	5	5	5	36
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	5	5	5	4	5	3	5	4	36
43	5	4	5	4	5	5	4	4	36
44	3	4	5	4	4	5	4	4	33
45	4	4	4	4	4	2	5	3	30
46	4	4	5	5	4	5	5	5	37
47	4	4	5	4	4	4	5	4	34
48	4	4	5	4	4	4	5	4	34
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	5	4	4	4	5	4	4	34
52	5	5	4	4	5	4	5	4	36
53	5	4	4	5	5	4	4	4	35
54	4	4	5	5	5	4	5	4	36
55	4	4	5	4	4	4	5	5	35
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	3	4	4	4	4	4	4	4	31
60	3	4	4	4	5	4	4	4	32
61	4	5	3	4	4	4	4	5	33
62	5	5	3	4	4	5	5	4	35
63	5	4	4	5	5	5	4	4	36
64	4	4	5	5	4	5	5	5	37
65	3	5	5	4	4	4	4	4	33
66	4	4	4	4	5	5	4	5	35
67	4	4	3	5	5	5	5	5	36
68	4	4	4	4	4	5	5	4	34
69	5	5	4	4	5	5	5	4	37



70	5	5	5	5	5	5	3	5	38
71	5	5	5	5	4	4	4	4	36
72	4	4	4	4	5	4	4	4	33
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	5	4	4	4	4	5	4	34
75	5	4	5	4	4	5	5	5	37

### Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	5	4	4	5	5	4	36
2	3	4	3	4	4	4	3	4	29
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	3	5	3	4	5	5	3	33
5	2	4	2	4	5	4	2	4	27
6	5	4	5	4	4	5	5	4	36
7	5	4	5	4	5	5	5	4	37
8	4	5	4	5	5	4	4	5	36
9	4	4	4	4	5	4	4	4	33
10	3	5	3	5	5	4	3	5	33
11	5	5	5	5	5	4	5	5	39
12	4	4	4	4	4	5	4	4	33
13	4	3	4	3	3	4	4	3	28
14	5	4	5	4	5	5	5	4	37
15	3	3	3	3	3	4	3	3	25
16	4	4	4	4	5	5	4	4	34
17	4	4	5	5	4	5	5	5	37
18	4	4	5	5	4	5	5	5	37
19	5	4	5	4	4	5	5	4	36
20	4	4	3	5	5	4	3	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	4	4	5	5	4	35
23	4	4	5	3	4	5	5	3	33
24	4	5	5	4	5	5	5	4	37
25	5	5	3	5	5	4	3	5	35
26	4	4	4	5	4	5	4	5	35
27	4	4	3	4	5	4	3	4	31
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34

29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	5	3	5	5	5	3	35
31	5	5	5	5	4	5	5	5	39
32	4	5	5	4	4	5	5	4	36
33	4	5	5	4	4	5	5	4	36
34	5	5	3	5	4	5	5	5	37
35	5	5	5	4	4	5	5	4	37
36	5	4	5	4	4	5	5	4	36
37	5	4	4	5	4	5	4	5	36
38	5	4	5	5	4	5	5	5	38
39	5	5	5	4	4	5	5	4	37
40	5	5	5	4	4	5	5	4	37
41	5	4	5	4	4	5	5	4	36
42	4	5	3	4	4	4	3	4	31
43	4	5	5	5	5	5	5	5	39
44	4	5	5	3	4	5	5	3	34
45	4	4	2	4	5	4	2	4	29
46	4	5	5	4	4	4	4	4	34
47	5	4	5	4	5	5	5	5	38
48	5	4	5	4	4	4	5	5	36
49	5	4	4	4	5	4	4	4	34
50	4	4	4	4	5	5	3	3	32
51	4	4	5	4	4	5	4	4	34
52	4	5	5	5	4	5	4	4	36
53	4	4	4	5	4	5	4	4	34
54	4	4	4	5	4	4	4	4	33
55	4	5	4	5	4	4	4	4	34
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	4	4	4	4	5	4	4	33
59	4	4	4	5	4	4	4	4	33
60	5	4	5	4	4	4	3	5	34
61	5	5	5	4	4	4	5	5	37
62	4	4	4	4	4	5	4	4	33
63	4	5	5	5	5	4	4	3	35
64	5	5	5	5	5	5	5	4	39
65	4	4	4	5	5	4	3	3	32
66	4	4	5	5	4	5	4	4	35

67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	4	5	5	5	5	5	39
69	5	5	5	5	4	5	5	4	38
70	5	5	5	5	5	4	3	5	37
71	4	5	5	4	5	4	4	4	35
72	5	4	5	4	4	5	5	4	36
73	5	3	3	4	4	4	5	3	31
74	4	4	5	5	5	4	5	4	36
75	4	4	5	3	4	4	3	5	32



## Variabel Reward (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.0	4.0	4.0
	3	13	17.3	17.3	21.3
	4	17	22.7	22.7	44.0
	5	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.7	14.7	14.7
	4	40	53.3	53.3	68.0
	5	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	5.3	5.3
	4	40	53.3	53.3	58.7
	5	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.0	8.0	8.0
	3	10	13.3	13.3	21.3
	4	18	24.0	24.0	45.3
	5	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.0	4.0	4.0
	4	32	42.7	42.7	46.7
	5	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	41.3	41.3	41.3
	5	44	58.7	58.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.3	13.3	13.3
	4	37	49.3	49.3	62.7
	5	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.3	17.3	17.3
	4	38	50.7	50.7	68.0
	5	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



### Variabel Punishment (X2)

#### P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.7	10.7	10.7
	4	35	46.7	46.7	57.3
	5	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.3	9.3	9.3
	4	44	58.7	58.7	68.0
	5	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.7
	3	12	16.0	16.0	18.7
	4	38	50.7	50.7	69.3
	5	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.7
	4	51	68.0	68.0	70.7
	5	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.0	4.0	4.0
	4	45	60.0	60.0	64.0
	5	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.3	13.3	13.3
	4	41	54.7	54.7	68.0
	5	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	5.3	5.3
	4	39	52.0	52.0	57.3
	5	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.0	8.0	8.0
	3	10	13.3	13.3	21.3
	4	19	25.3	25.3	46.7
	5	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### Variabel Kinerja (Y)

**P17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.0	4.0	4.0
	4	32	42.7	42.7	46.7
	5	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	41.3	41.3	41.3
	5	44	58.7	58.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	9	12.0	12.0	14.7
	4	22	29.3	29.3	44.0
	5	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.3	9.3	9.3
	4	39	52.0	52.0	61.3
	5	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	46	61.3	61.3	64.0
	5	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	44.0	44.0	44.0
	5	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	12	16.0	16.0	18.7
	4	25	33.3	33.3	52.0
	5	36	48.0	48.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**P24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.3	13.3	13.3
	4	43	57.3	57.3	70.7
	5	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	35.08	2.695	75
Reward	34.56	2.900	75
Punishment	33.95	3.132	75

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment, Reward		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.634	.624	1.652

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.043	2	170.522	62.489	.000 <sup>a</sup>
	Residual	196.477	72	2.729		
	Total	537.520	74			

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.096	2.823		2.159	.034		
	Reward	.638	.082	.687	7.825	.000	.629	1.589
	Punishment	.204	.101	.177	2.021	.047	.629	1.589

a. Dependent Variable: Kinerja

**Charts**

**Histogram**

**Dependent Variable: Kinerja**

