

**PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GELATIK SUPRA  
KANTOR CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**AMELIA YULIANA**

**NPM : 178320398**



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

**MEDAN**

**2021**

**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 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

**PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GELATIK SUPRA  
KANTOR CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**AMELIA YULIANA**

**NPM : 178320398**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**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 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan  
Nama : AMELIA YULIANA  
NPM : 17.832.0398  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing



**(Dr. Sugito, SE., M.Si)**  
Pembimbing

Mengetahui :



**(Dr. Insan Effendi, SE., M.Si)**  
Dekan



**(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)**  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 25/Agustus/2021

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan**”, disusun sebagai syarat memperoleh gelar serjana. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

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 karya ilmiah. Apabila dikemudian hari, ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku pada saat skripsi ini dibuat. .

Medan, 25 Agustus 2021  
Yang Membuat Pernyataan,



**Amelia Yuliana**  
**NPM. 178320398**



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

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amelia Yuliana  
NPM : 178320398  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul "**Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan**". Melalui hak tersebut, Universitas Medan area berhak untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat : Medan  
Pada Tanggal : 25 Agustus 2021  
Yang menyatakan,



**Amelia Yuliana**  
**NPM. 178320398**

## RIWAYAT HIDUP

Amelia Yuliana adalah nama peneliti skripsi ini. Lahir pada tanggal 30 Desember 1985, di Medan Provinsi Sumatera Utara. Peneliti merupakan Anak ke 1 dari 5 bersaudara, dari pasangan Alm. Yuli Aswin dan Henny Ismail. Peneliti pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 064985 pada tahun 1990 dan tamat 1996. Pada tahun 1996 penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Eka Prasetya dan tamat pada tahun 1999. Setelah tamat di SMP Eka Prasetya, peneliti melanjutkan ke SMK Amir Hamzah Medan dan tamat pada tahun 2002. Dan pada tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dan tamat pada tahun 2021. Dengan ketuntasan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Peneliti telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan”**.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak divisi operasional dan supporting PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan.

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3,804 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 2,026 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  3,804 >  $t_{tabel}$  2,026. Hal ini menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan. Nilai  $p$ -value pada kolom sig 0,001 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan. Nilai  $t_{hitung}$  3,356 diperoleh  $t_{tabel}$  2,026 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 2,026 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  3,356 >  $t_{tabel}$  2,026. Nilai  $p$ -value pada kolom sig 0,002 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan.

Nilai  $F_{tabel}$  3,24 dimana  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  (30.835 > 3.24) yang artinya positif. Dengan nilai  $p$ -value yang diperoleh lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05) artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* dan *reward* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Cabang Medan Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai R sebesar 0,791 atau 79,1% menunjukkan bahwa hubungan antar variabel *punishment* dan *reward* dengan variabel kinerja karyawan kuat dan Adjusted R Square sebesar 0,605 atau 60,5% kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *punishment* dan *reward*, sedangkan sisanya 39,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

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



## ABSTRACT

*This study aims to determine "The Influence of Punishment and Rewards on Employee Performance at PT. Gelatik Supra Medan Branch Office". The type of data in this study is associative, which is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study were 40 contract employees. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees. The sample used in this study were contract employees of the operational and supporting divisions of PT. Gelatik Supra Medan Branch Office.*

*The  $t_{count}$  value is 3,580 where the  $t_{table}$  value at 5% is 2,026 which means it is positive. Where the significant level 5%  $t_{count} 3,580 > t_{table} 2,026$ . This explains that the reward has a significant effect on the performance of employees of PT. Wren Supra Medan Branch. The  $p$ -value in the column sig  $0.001 < 0.05$  means significant. This explains that punishment has a significant effect on the performance of employees of PT. Wren Supra Medan Branch. The  $t_{count}$  value of 3.356 obtained  $t_{table} 2.026$  where the value of  $t_{table}$  at 5% which is 2.026 means positive. Where the significant level 5%  $t_{count} 3.356 < t_{table} 2.026$ . This explains that the reward has a positive effect on the performance of employees of PT. Gelatik Supra Medan Branch. The  $p$ -value in the column sig  $0.002 < 0.05$  means significant. This explains that the reward has a significant effect on the performance of employees of PT. Gelatik Supra Medan Branch Office.*

*The value of  $F_{table}$  3.24 where  $F_{count} > F_{table}$  ( $30.835 > 3.24$ ) which means it is positive. With the  $p$ -value obtained is smaller than 5% ( $0.000 < 0.05$ ), it means that it is significant. So it can be concluded that punishment and reward can simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Wren Supra Medan Branch. Based on the calculation of the coefficient of determination, it can be seen that the  $R$  value of 0.791 or 79.1% indicates that the relationship between the punishment and reward variables with the employee performance variable is strong and the Adjusted  $R$  Square of 0.605 or 60.5% employee performance can be explained by the punishment and reward variables, while the remaining 39.5% is explained by other variables not explained in this study.*

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



## KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas karunia dan hidayahNya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan”. Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dalam penyajian dikarenakan kemampuan yang masih terbatas. Atas saran dan petunjuk yang bersifat membangun, peneliti mengucapkan terima kasih. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti sendiri dan bagi yang memerlukan dikemudian hari dan bagi para pembaca pada umumnya.

Dalam penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan peranan semua pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Ihsan Effendi, SE. MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ir. M. Yamin Siregar MM selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan

4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE. MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Haryaji Catur Putra Hasman, SE MSi selaku Sekretaris Program Studi Manajemen
6. Bapak Dr. Sugito, SE. MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan selama proses penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
7. Bapak H. Amrin Mulia U, Nst, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan arahan selama proses penyusunan hingga selesainya skripsi ini
8. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi selaku dosen sekretaris yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan arahan selama proses penyusunan hingga selesainya skripsi ini
9. Seluruh Dosen dan Staf Pegawai Administrasi Jurusan Manajemen yang turut membantu selama kuliah di FEB Universitas Medan Area.
10. Bapak/Ibu Pimpinan serta karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penulisan skripsi.
11. Kedua orang tua, adik-adikku dan suami yang telah banyak memberikan dukungan, doa dan semangat.
12. Teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen kelas C1 angkatan 2017 yang ikut membantu, memberikan motivasi serta kerjasamanya.

Peneliti menyadari skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu segala saran dan kritik yang membangun peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 25 Agustus 2021

Peneliti,

  
Amelia Yuliana

17.832.0398

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORIGINILITAS</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</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>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. LANDASAN TEORITIS</b>	
2.1 Uraian Teoritis .....	9
2.2 <i>Punishment dan Reward</i> .....	9
2.3 <i>Punishment</i> .....	11
2.3.1 Pengertian <i>Punishment</i> .....	11
2.3.2 Jenis – Jenis <i>Punishment</i> .....	12
2.3.3 Fungsi <i>Punishment</i> .....	13
2.3.4 Indikator <i>Punishment</i> .....	14
2.4 <i>Reward</i> .....	15
2.4.1 Pengertian <i>Reward</i> .....	15
2.4.2 Jenis – Jenis <i>Reward</i> .....	17
2.4.3 Fungsi <i>Reward</i> .....	20
2.4.4 Indikator <i>Reward</i> .....	20
2.5 Kinerja .....	22
2.5.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.5.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	23
2.5.3 Indikator Kinerja .....	24
2.6 Penelitian Terdahulu .....	26
2.7 Pengaruh Antar Variabel.....	30
2.8 Kerangka Konseptual.....	31
2.9 Hipotesis .....	33

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Lokasi Penelitian .....	34
3.3	Waktu Penelitian.....	34
3.4	Populasi dan Sampel .....	35
3.4.1	Populasi .....	35
3.4.2	Sample .....	35
3.5	Definisi Operasional.....	36
3.6	Jenis dan Sumber Data .....	38
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.8	Uji Validasi dan Rehabilitas .....	39
3.9	Uji Statistik.....	40
3.10	Uji Asumsi Klasik .....	41
3.11	Uji Hipotesis.....	42
3.12	Uji Koefisien Determinasi.....	43

### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	44
4.1.1	Sejarah Ringkas Perusahaan .....	44
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	45
4.1.3	Struktur Organisasi .....	47
4.1.4	Penyajian Data Responden .....	55
4.1.5	Penyajian Data Angket .....	57
4.2	Pembahasan .....	65
4.2.1	Uji Validitas .....	65
4.2.2	Uji Reabilitas .....	67
4.2.3	Uji Statistik .....	68
4.2.4	Uji Asumsi Klasik .....	70
4.2.5	Uji Hipotesis .....	75
4.2.6	Koefisien Determinasi .....	78
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian .....	79

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	81
5.2	Saran .....	82

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



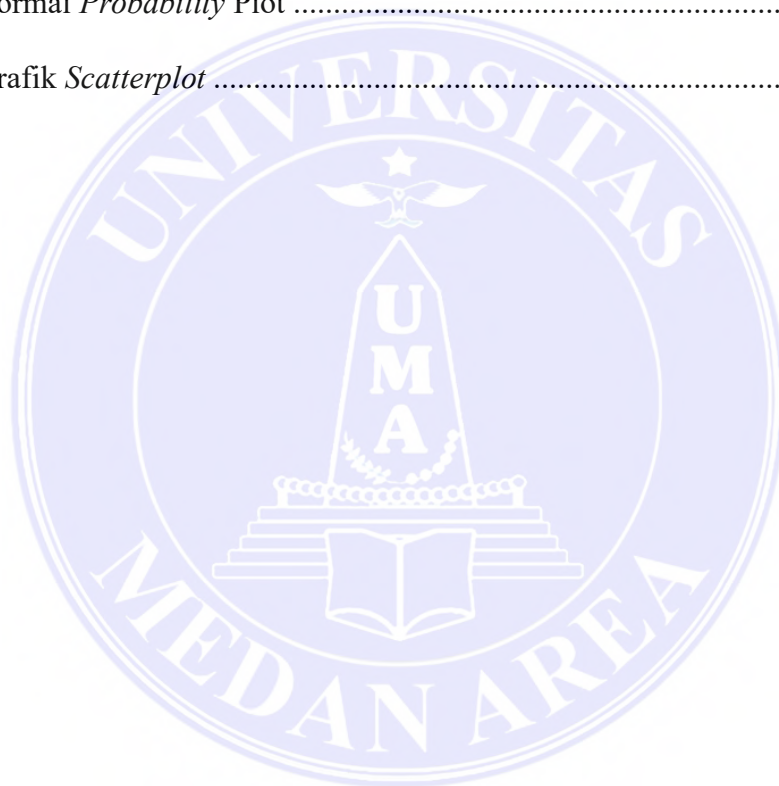
## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul / Teks	Halaman
I.1	Data Disiplin Waktu Karyawan .....	6
II.1	Penelitian Terdahulu.....	26
III.1	Rincian Waktu Peneliti .....	34
III.2	Data Karyawan.....	35
III.3	Defenisi Operasional Variabel .....	37
III.4	Skor Tiap Indikator Menurut Likert.....	38
IV.1	Jenis Kelamin Responden .....	55
IV.2	Usia Responden .....	56
IV.3	Pendidikan Responden .....	56
IV.4	Masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	57
IV.5	Peraturan yang dibuat oleh perusahaan harus dijalankan karyawan maupun pimpinan.....	58
IV.6	Saya melaksanakan perintah dan tugas dengan baik yang diberikan oleh atasan .....	58
IV.7	Saya bersedia menerima teguran jika tidak menjalankan pekerjaan dengan baik .....	59
IV.8	Peringatan dalam bentuk surat merupakan tahap akhir jika telah dilakukan pemberitahuan dan teguran .....	59
IV.9	Saya berhak menerima gaji sesuai dengan ketentuan UMK/UMP yang berlaku .....	60
IV.10	Perusahaan memberikan bonus/insentif sesuai dengan hasil kinerja karyawan .....	60
IV.11	Saya berhak mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan selama aktif bekerja .....	61
IV.12	Perusahaan memberikan jenjang karir (promosi jabatan) untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja .....	61

IV.13 Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi .....	62
IV.14 Saya sudah memberikan hasil kinerja terbaik sesuai yang diharapkan perusahaan .....	62
IV.15 Saya mampu bekerja sesuai standart perusahaan .....	63
IV.16 Saya dapat melakukan tugas dengan baik sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan .....	63
IV.17 Saya terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu karena adanya kerjasama baik dengan team yang lain dan atasan .....	64
IV.18 Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar .....	64
IV.19 Estimasi Uji Validitas .....	66
IV.20 Hasil Uji Reabilitas .....	67
IV.21 Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
IV.22 Test Of Normalitas .....	70
IV.23 Uji Multikolineritas .....	73
IV.24 Uji Parsial (Uji T) .....	75
IV.25 Uji Simultan (Uji F) .....	77
IV.26 Koefisien Determinasi .....	78

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul / Gambar	Halaman
II.1	Katagori <i>Reward</i> .....	19
II.2	Kerangka Konseptual .....	32
IV.1	Struktur Organisasi .....	48
IV.2	Histogram .....	71
IV.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	72
IV.4	Grafik <i>Scatterplot</i> .....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2. Master Data Sampel dan Variable Penelitian .....	91
Lampiran 3. <i>Output</i> Hasil Uji Statistika.....	97
Lampiran 4. <i>Output</i> Hasil Penelitian.....	106
Lampiran 5. Surat Izin <i>Research</i> .....	112





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu peran penting dalam suatu perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang menempati posisi sangat strategis dalam suatu perusahaan. SDM merupakan suatu proses dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam ruang lingkup pengorganisasian yang meliputi pegawai atau tenaga kerja yang ada, untuk membantu kelancaran aktifitas organisasi demi mencapai hasil yang telah di tentukan. Dalam mencapai tujuan perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas. Kualitas dan kinerja karyawan harus selalu di tingkatkan, salah satunya dengan cara penerapan *reward* dan *punishment*.

Di era yang serba teknologi seperti saat ini, persaingan dan kompetisi semakin hari semakin tinggi. Karena hal tersebut, SDM menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, SDM selalu berperan aktif dalam setiap perusahaan atau organisasi karena merekalah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). SDM yang kompetitif merupakan sumber daya yang mampu bersaing secara sehat dan menanggapi suatu perkembangan baru dengan cara yang bijak. SDM yang profesional merupakan suatu tuntutan dan tantangan dalam menanggapi perubahan-perubahan dan pembaharuan di berbagai bidang sesuai tuntutan zaman.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat menuntut perusahaan semakin maksimal dikarenakan semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, termasuk di sektor jasa

Seiring dengan perubahan-perubahan tersebut, masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak kompetitor, namun perusahaan diminta untuk dapat mencapai hasil penjualan yang maksimal sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas karyawan.

Dalam hal pelayanan kualitas SDM yang semakin baik terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan standart kualitas perusahaan. SDM merupakan salah satu peran penting dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Perusahaan memiliki standar kriteria dengan penerapan konsep dan teknik manajemen SDM yang tepat sasaran, salah satunya melalui *punishment* dan *reward*.

*Punishment* dan *reward* merupakan dua kata yang saling bertentangan akan tetapi kedua kata tersebut memiliki makna yang saling berkaitan serta keduanya memiliki peran penting untuk memacu karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Peran penting dalam suatu manajemen, apabila melanggar aturan di suatu perusahaan cemerlang maka di berikan *punishment* dan apabila memiliki prestasi yang harus di beri *reward* yang layak.

*Punishment* dan *reward* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika prestasi yang baik harus diberi *reward* yang layak, maka apabila melanggar peraturan dalam organisasi akan diberikan hukuman atau *punishment* yang setimpal serta adil. Menurut (Mangkunegara 2013) *punishment* merupakan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, serta memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Pratama et.al 2015) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada saat ini persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin tinggi maka karyawan diminta untuk mampu bekerja dengan optimal bagi kesuksesan organisasi. Perilaku organisasi menitik beratkan pada apa dan bagaimana mengelola dan memimpin karyawan untuk hasil kinerja yang baik pada organisasi saat ini. Kinerja karyawan harus terus dijaga serta ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai hasil yang diinginkan. Ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, motivasi, disiplin, serta inisiatif.

Karyawan merupakan salah satu peran penting dalam perusahaan dan strategis dalam menjaga stabilitas pekerjaan yaitu sebagai perencana, pengelola, pelaksana serta membantu memperlancar produktivitas perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, perusahaan dapat mengamati hal terpenting yaitu memenuhi kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya maka perlu adanya *reward* atau kompensasi sebagai bentuknya motivasi untuk

karyawan. Karyawan memiliki peran penting di perusahaan, untuk itu motivasi dan monitoring terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Fred Luthans, 2006)

Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja karyawan apakah sudah melakukan tugas dan kewajiban sesuai yang di harapkan. Penilaian kinerja sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerjasama dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang optimal serta memiliki kinerja yang baik, atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika *performance* karyawan tidak sesuai harapan dengan hasil kerja yang buruk, tidak inisiatif, tidak memiliki semangat kerja, gampang menyerah serta kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Fred Luthans, 2006). Diharapkan dengan penerapan *punishment* and *reward* ini, kinerja pegawai dapat lebih optimal demi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Gelatik Supra salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Perusahaan besar juga menerapkannya sistem *punishment* dan kompensasi *reward* yang cukup ketat. *Performance* mereka dipantau secara teratur mulai dari kinerja dan ketepatan waktu serta prosedur kepatuhan untuk keamanan kerja. Penerapan *punishment* dan *reward* di PT. Gelatik Supra menjadi perhatian penuh terhadap standar manajerial serta operasional. Karyawan pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kualitas kerjanya. PT. Gelatik Supra adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan merupakan salah satu perusahaan outsourcing terbesar dan terpercaya. PT. Gelatik Supra didirikan pada tahun



1995, oleh Hadi dan Susie Suprpto, yang memiliki 19 cabang perusahaan seluruh Indonesia, salah satu cabang perusahaan yang dijadikan tempat penelitian berada di kota Medan tepatnya Jl. Seroja, Medan Sunggal.

Pemberian *punishment* dan *reward* yang dilakukan oleh PT. Gelatik Supra terbilang cukup baik namun konsistensi dan komitmen akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja karyawan belum memenuhi Standart Operasional Prosedur (SOP). Masalah yang dihadapi perusahaan saat ini adalah masih rendahnya tingkat kedisiplinan dari karyawan mulai dari datang terlambat sampai absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah memberikan teguran kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan target yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Perusahaan berharap dengan adanya *punishment* yang lebih tegas lagi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal karna selama ini yang dilakukan oleh perusahaan hanya memberikan teguran tetapi untuk surat peringatan sampai pemutusan kontrak belum dilakukan secara konsisten. Selain *punishment* perusahaan juga memberikan *reward* yang adil untuk karyawan yang berprestasi serta konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar menjadi motivasi karyawan mulai dari pemberian bonus/insentif, promosi jabatan dll.

Berikut adalah data absensi karyawan periode Juli sampai Desember 2020.

**Tabel 1.1**

**Data Disiplin Waktu Karyawan**

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

Sumber : PT. Gelatik Supra Medan, 2020

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui "**Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan**".

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka permasalahan penelitian ini dapat di rumuskan :

1. Apakah *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.
2. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.
3. Apakah *punishment* dan *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah :

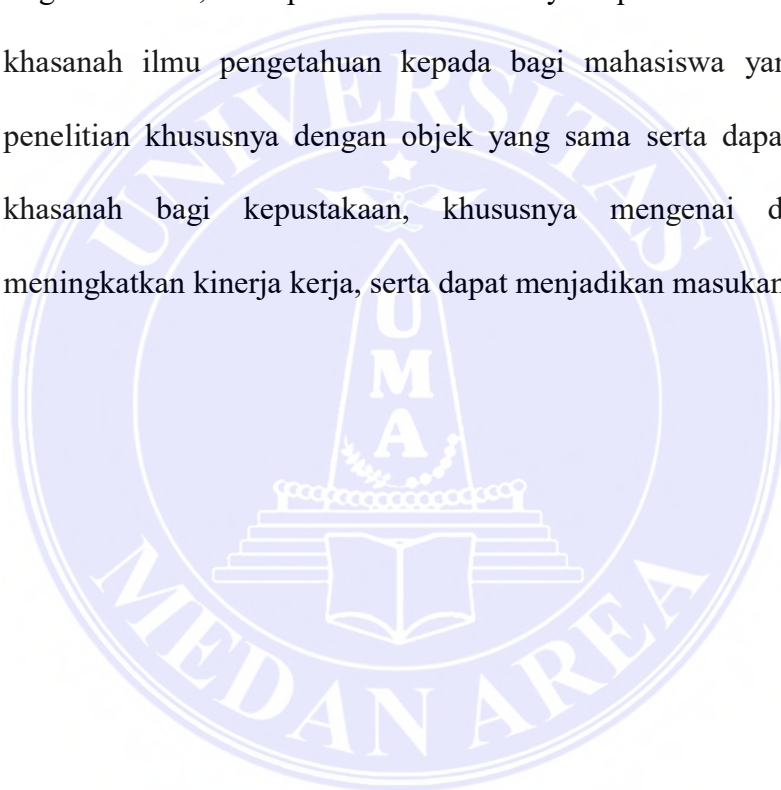
1. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Medan.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan kontribusi untuk memperdalam ilmu dan wawasan serta cara perfikir dalam hal yang berhubungan dengan pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan manfaat dan pemikiran bagi seluruh karyawan perusahaan yang ada di lingkungan perusahaan PT. Gelatik Supra Medan sebagai berikut :
  - a. Memberikan kontribusi kepada seluruh karyawan yang berada di perusahaan PT. Gelatik Supra yang terkait dengan kinerja
  - b. Sebagai bahan masukan terhadap karyawan yang memiliki *reward* yang rendah sehingga berakibat pada pencapaian tugas yang belum maksimal.

- c. Sebagai bahan masukan terhadap karyawan yang memiliki *reward* yang tinggi sehingga memanfaatkan kinerja untuk kepentingan pribadi dan organisasi.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini merupakan suatu informasi yang dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan penelitian berikutnya.
4. Bagi akademik, hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan kontribusi khasanah ilmu pengetahuan kepada bagi mahasiswa yang melakukan penelitian khususnya dengan objek yang sama serta dapat memberikan khasanah bagi kepustakaan, khususnya mengenai dalam rangka meningkatkan kinerja kerja, serta dapat menjadikan masukan.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1 Uraian Teori

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra yang diantaranya adalah konsep *punishment* dan *reward* dan kinerja karyawan. Penggunaan teori merupakan cara yang tepat untuk mengelola sumber daya dan waktu yang singkat untuk menyelesaikan pekerjaan serta alat yang tepat untuk memperingan pekerjaan.

#### 2.2 *Punishment* dan *Reward*

*Punishment* dan *reward* merupakan dua bentuk tindakan dalam memotivasi karyawan agar melakukan perbaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan diberikan hukuman (*punishment*) yang adil dan manusiawi, sedangkan karyawan yang berprestasi tinggi akan diberi penghargaan (*reward*) yang layak. Metode keduanya merupakan suatu bentuk penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik.

Pada dasarnya keduanya sama-sama dapat di terapkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Keduanya merupakan respon dari seorang pimpinan perusahaan terhadap performa dan produktivitas yang telah dihasilkan oleh karyawannya, hukuman untuk perbuatan jahat dan imbalan untuk perbuatan baik. Pada dasarnya kedua kata tersebut seolah bertentangan, tetapi pada dasarnya



memiliki tujuan untuk membuat seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Di dalam perusahaan pemberlakuan *punishment* dan *reward* merupakan hal penting untuk membangun kepribadian seseorang. Jika *reward* memberikan contoh yang baik untuk karyawan lain maka *punishment* memberikan efek jera. *Punishment* dan *reward* dapat di jalankan secara konsisten, bahwa *punishment* yang di berikan secara tegas tanpa pandang bulu dan *reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat).

Secara teori, penerapan *punishment* dan *reward* secara konsisten dapat berpengaruh positif, antara lain:

1. Mekanisme proses serta sistem kerja di suatu perusahaan menjadi lebih baik, karena adanya tolak ukur kinerja yang jelas.
2. Prestasi individu pada suatu perusahaan semakin meningkat, karena adanya control dan monitoring yang obyektif dan tepat sasaran.
3. Adaya kepastian indikator kinerja yang menjadi tolak ukur kualitatif maupun kuantitatif pencapaian kinerja para individu organisasi.

Sistem *punishment* dan *reward* yang telah di terapkan perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pemberian *punishment* dan *reward* yang adil juga akan meningkatkan kepuasan karyawan. Sebaliknya sistem *punishment* dan *reward* yang tidak adil akan menurunkan kepuasan karyawan. Umpan balik dan tingkat kepuasan karyawan tersebut akan berdampak pada motivasi karyawan bersangkutan.

## 2.3 Punishment

### 2.3.1 Pengertian *Punishment*

*Punishment* dapat diartikan sebagai hukuman. Hukuman adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* biasanya dilakukan ketika melakukan kesalahan serta tidak mencapai target tertentu, atau perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan atau ketetapan yang telah di buat oleh perusahaan.

*Punishment* adalah bentuk prosedur atau tindakan yang di berikan kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan atau pelanggaran yang telah di lakukan dalam bentuk reinforment negatif atau penderitaan dalam bentuk pembinaan dan tingkah laku agar tidak terulang di kemudian hari. Hukuman diberikan ketika melakukan suatu kesalahan yang tidak diharapkan, diberikan oleh orang yang bersangkutan serta tidak memberikan reaksi atau melanggar aturan yang berlaku.

(Mangkunegara 2013) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Dalam (Anwar & Duniya 2016) dikatakan jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

(Mubarok 2012) *punishment* adalah hukuman atau sanksi yang dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai, atau ada perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan dari perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan organisasi peraturan dan hukuman menjadi peran penting sebagai alat pengendali agar kinerja karyawan pada suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan optimal. Bahkan sebaliknya jika peraturan dan hukuman dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada situasi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, jika digunakan secara efektif melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang dengan situasi yang terjadi.

### 2.3.2 Jenis-Jenis *Punishment*

Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

#### 1. *Punishment Preventif*

*Punishment preventif* yaitu *punishment* yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat di hindarkan. Paksaan adalah suatu perintah dengan kekerasan terhadap karyawan untuk melakukan sesuatu. Paksaan di lakukan dengan tujuan, agar jalannya proses perusahaan tidak terganggu dan terhambat.

## 2. *Punishment represif*

*Punishment represif* yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Menurut (Rivai 2015) ada beberapa tingkat dan jenis punishment yang umumnya berlaku dalam sebuah organisasi, antara lain:

1. Hukuman ringan meliputi : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang meliputi : penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat meliputi : penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan serta pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

### 2.3.3 Fungsi *Punishment*

Ada beberapa fungsi dari *punishment* yang berperan penting bagi pembentukan perilaku/attitude yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku, hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
2. Bersifat mendidik.

3. Memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

*Punishment* yang di berikan kepada karyawan bukanlah dalam bentuk kekerasan, akan tetapi diberikan dengan ketegasan. Jika hukuman dilakukan dengan kekerasan, maka hukuman tidak lagi memotivasi seseorang untuk berbuat baik, melainkan membuatnya merasa benci sehingga bisa menimbulkan pemberontakan batin. Disinilah dibutuhkan skill dari para pemimpin atau si pemberi *punishment* sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara efektif.

Tetapi jika *punishment* yang di berikan kepada karyawan hanya berupa himbauan atau teguran saja, maka karyawan cenderung mengulangi kesalahan yang sama, karena *punishment* yang di berikan hanya sebatas teguran, jika *punishment* lebih di tegakkan , maka akan meminimalisir kesalah yang ada.

#### **2.3.4 Indikator *Punishment***

Ada beberapa indikator *punishment* yang dinyatakan oleh (Purwanto, 2006) indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Disiplin

Disiplin berarti adanya ketersediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan atau larangan-larangan. Kepatuhan di sini bukan hanya patuh karena adanya tekanan dari luar, melainkan kepatuhan yang didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan-peraturan dan larangan tersebut.



b. Anjuran dan perintah

Anjuran dan perintah merupakan suatu saran atau ajakan untuk berbuat atau melakukan sesuatu yang baik dan berguna misalnya ajuran untuk selalu menepati waktu.

c. Larangan

Larangan merupakan suatu keharusan untuk tidak melakukan sesuatu yang merugikan misalnya larangan agar tidak terlambat masuk jam kerja, larangan mangkir kerja, dan sebagainya.

d. Teguran

Teguran berlaku bagi karyawan yang telah mengetahui bahwa datang telambat saat masuk kerja tidak diperbolehkan.

e. Peringatan

Peringatan di berikan kepada karyawan yang telah beberapa kali melakukan pelanggaran, dan telah di berikan teguran atas pelanggarannya.

## 2.4 Reward

### 2.4.1 Pengertian Reward

*Reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal

motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Sebuah organisasi memberikan gaji kepada karyawan sebagai bentuk balasan yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Gaji yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

*Reward* adalah penghargaan yang diberikan oleh seseorang ataupun suatu institusi. *Reward* berhubungan dengan antusias yang menyala-nyala orang yang memilikinya mempunyai keyakinan yang sangat besar terhadap kesuksesan orang akan mengejar apapun yang mereka inginkan. Arti *reward* bukan hanya sekedar hadiah melainkan ada sebuah pencapaian yang telah dilaluinya.

(Dessler 2009) lebih menekankan *reward* ini sebagai bentuk manfaat positif sehingga tidak selalu *reward* di wujudkan dalam bentuk materi seperti gaji, bonus dan tunjangan, namun juga dapat berupa pujian, penghargaan atau pun hal-hal positif lainnya.

Menurut (Sastrohadiwiryono 2009). *Reward* adalah imbalan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Irmayanti 2013) *reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang

merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah salah satu bentuk apresiasi organisasi terhadap karyawan dalam bentuk finansial ataupun non finansial.

#### **2.4.2 Jenis - Jenis *Reward***

Menurut (Ivancevich, Konopaske dan Matteson 2006) penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu:

##### **1. *Reward* Ekstrinsik**

*Reward* ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik terdiri dari:

##### **a) Penghargaan Finansial :**

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah organisasi.
2. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

**b) Penghargaan Non Finansial :**

1. Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

2. Promosi, manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

**2. Reward Intrinsik**

*Reward* intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Bentuk dari penghargaan intrinsik antara lain:

1. Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

2. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan menantang. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang lebih mudah atau umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

### 3. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

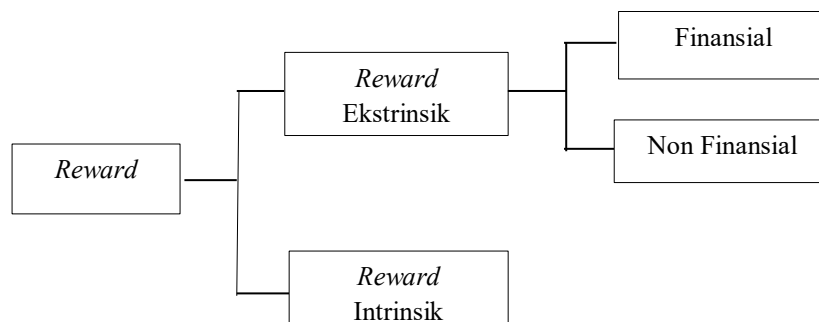
### 4. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

**Gambar II.1**

### **Kategori Reward**

**Sumber: Ivancevich 2006**





### 2.4.3 Fungsi *Reward*

Ada tiga fungsi penting dari penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- a) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- b) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- c) Bersifat universal

Tujuan yang harus di capai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik dan interinsik, dalam artian karyawan melakukan suatu perbuatan maka perbuatan itu timbul dari kesadaran karyawan itu sendiri. Dan dengan *reward* itu juga, diharapkan karyawan dapat membangun suatu hubungan positif antar karyawan dan pimpinannya.

### 2.4.4 Indikator *Reward*

Menurut (Ivancevich 2006), ada beberapa elemen-elemen komponen utama sistem *reward* untuk dijadikan sebagai indikator antara lain :

#### 1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikirnya dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari perusahaan.

## 2. Bonus/Insentif

Selain gaji yang merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai ada juga bonus/insentif yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.

## 3. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang di tawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja , misalnya : tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan serta fasilitas kerja.

## 4. Pengembangan Karir

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

## 5. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Contoh penghargaan psikologis dan sosial antara lain: promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan serta pujian.

## 2.5 Kinerja

### 2.5.1 Pengertian Kinerja

(Mangkunegara 2000) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Hasibuan 2002) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

(Mahmudi 2005) mengatakan indikator kinerja adalah ukuran kauntitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan. Dalam kerangka manajemen strategi, terdapat bagian perencanaan strategi yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan, kinerja seseorang juga dapat mengalami peningkatan maupun penuruna, yang akan di ukur kinerja adalah kebijakan, program dan kegiatan. Untuk mengukur kinerja, diperlukan indikator yang terbagi dalam lima kelompok indikator kinerja, yaitu masukan (*inputs*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan kelompok (*impacts*).

## 2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Prawirosentono 1999), faktor tersebut antara lain:

### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Sebaliknya, bila kaibat yang dicari cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien.

### 2. Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

### 3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

### 4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut (Sugiono 2009), terdapat beberapa indikator kinerja yaitu terdiri dari :

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) :

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) :

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi



yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Inisiatif (*Initiative*) :

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Berdasarkan penjelasan beberapa faktor yang di jelaskan oleh para ahli, untuk kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra masih rata-rata. Untuk itu, perlu adanya rangsangan kepada karyawan agar kinerja para karyawan lebih meningkat. Salah satunya dengan pemberian punishment dan reward.

Dalam membahas penelitian ini perlu di tetapkan secara jelas variabel – variabel yang di duga menentukan kinerja berdasarkan teori dan pengamatan penelitian terdapat 6 variabel kepemimpinan, kemampuan, penghargaan (*reward*), kompensasi, lingkungan kerja fisik dan komunikasi.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini merupakan penelitian terdahulu tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan :

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Novita Dwi Jayanti (2014)	Peran <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)	1. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) 2. Pengaruh <i>Punishment</i> (X2) 3. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> sama sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun dalam hal ini, pemberian <i>reward</i> dirasa lebih berpengaruh dan lebih efektif dibandingkan <i>punishment</i> . Peran <i>reward</i> dalam bentuk promosi jabatanlah yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.
2	Rumiris Siahaan (2013)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja	1. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) 2. Pengaruh <i>Punishment</i> (X2)	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara bersama – sama <i>reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai pengaruh

		Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan	3. Disiplin Kerja Karyawan (Y)	yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> dapat Merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.
3	Daniel Njoya Ndungu	The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya.	1. The Effects of <i>Reward</i> (X1) 2. The Effects of Recognition (X2) 3. Employee Performance (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Universitas Kenyatta kurang termotivasi oleh penghargaan dan pengakuan dan variabel tersebut berkontribusi sedikit dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.
4	Kevin Tangkum	Penilaian Kinerja,	1. Penilaian Kinerja (X1)	H1 : Penilaian kinerja, <i>reward</i> dan

	an,dkk (2015)	<i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttenggo	2. <i>Reward</i> (X2) 3. <i>Punishment</i> (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	<i>punishment</i> diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2 : <i>Performance</i> <i>Appraisal</i> (penilaian kinerja) diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan H3 : <i>Reward</i> (penghargaan) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H4 : <i>Punishment</i> (hukuman) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Ade Vici Purnama (2015)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya	1. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) 2. Pengaruh <i>Punishment</i> (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Berdasarkan hasil uji F, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero. 2. Berdasarkan hasil uji t, <i>reward</i>

				<p>berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Sedangkan <i>punishment</i> tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero</p> <p>3. <i>Reward</i> berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero</p>
--	--	--	--	--

## 2.7 Pengaruh Antar Variabel

### 1. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

*Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich 2000). Salah satu peran penting dari punishment adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan 2014). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua



peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Hukuman sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila hukuman dijalankan secara baik maka akan mampu menekan tingkat kesalahan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hukuman bertujuan untuk membuat karyawan takut dalam melakukan kesalahan dan juga membawa karyawan kearah yang positif.

**H1: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.**

## **2. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

*Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin 2013).

*Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam bekerja untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dalam kata lain karyawan menjadi lebih keras untuk meningkatkan kinerjanya.

**H2: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.**

### 3. Pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan sangat didukung dengan adanya pemberian *punishment* dan *reward*. *Reward* merupakan satu bentuk penilaian positif terhadap kinerja karyawan yang berprestasi, sedangkan *punishment* merupakan bentuk penilaian negatif dari setiap pelanggaran atau kesalahan dalam bekerja. Dengan adanya pemberian *punishment* dan *reward* maka karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.

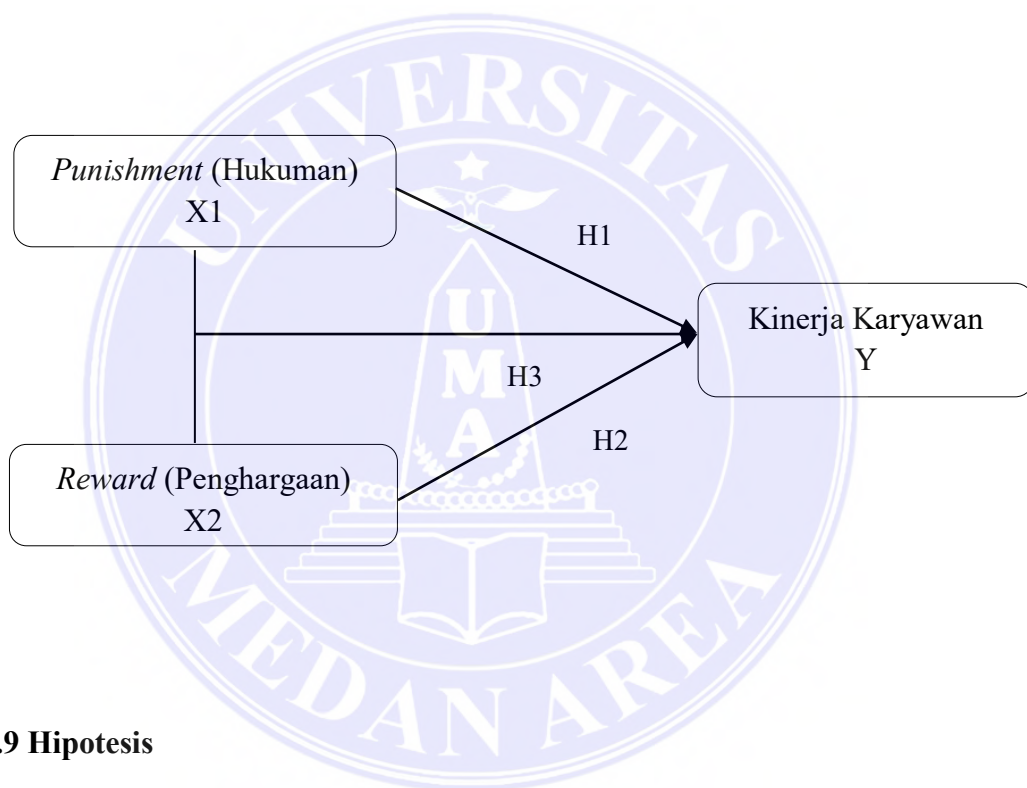
**H3: *Punishment* dan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.**

#### 2.8 Kerangka Konseptual

Pemberian *punishment* dan *reward* merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Belum berjalan dengan baiknya pemberian *punishment* dan *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya menyebabkan kinerja para pegawai akan menurun. Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan pegawai dan rasa takut untuk melakukan kesalahan pada saat bekerja, sehingga para pegawai akan meminimalisir tingkat kesalahan ketika melakukan suatu pekerjaan. Semakin minimnya tingkat kesalahan dalam bekerja atau pun meningkatnya kinerja pegawai, tentu saja membuat perusahaan semakin efisien dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pemimpin terhadap kinerja dan produktivitas yang telah di tunjukkan oleh bawahan. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-

sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik. Dengan pemberian *punishment* dan *reward* yang baik pada suatu perusahaan, tentu saja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi para pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja bagi para pegawai itu sendiri.

**Gambar II.2**  
**Kerangka Konseptual Peneliti**



## 2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan atau pernyataan. Adapun hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Medan.
- H2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Medan.
- H3 : *Punishment* dan *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

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

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gelatik Supra Medan yang beralamat di jalan Seroja No. 207, Medan Sunggal.

#### 3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bulan Oktober 2020 sampai dengan April 2021, adapun rincian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan	2020			2021			
		Okt	Nov	Jan	Feb	Mar	Juni	Agst
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Pengumpulan data							
5	Analisis Data							
6	Seminar Hasil							
7	Meja Hijau							



### 3.4 Populasi dan Sample

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di PT. Gelatik Supra Medan yang berjumlah 40 orang karyawan kontrak untuk divisi operasional dan supporting.

**Tabel III.2**  
**Data Karyawan**

Status Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
Karyawan Tetap	3	7%
Karyawan Kontrak	40	93%
<b>Total Karyawan</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

#### 3.4.2 Sample

Sample merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ingin diteliti. Apa yang akan dipelajari dari sample itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi tersebut. Oleh karena itu, sample yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili.

Dikarenakan jumlah populasi dari objek peneliti kurang dari 100 yaitu 40 orang karyawan kontrak maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan subjek peneliti. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Suharsimi Arikunto 2010) yaitu : jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil

secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasi. Dengan demikian teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono 2008) istilah lain sample jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi di jadikan sample.

### 3. 5 Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel dari satu faktor berkaitan dengan faktor lainnya :

1. Variable bebas (*Independent Variabel*)
  - a) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
  - b) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau penghargaan.
2. Variable terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Berupa kualitas dan kuatitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

**Tabel III.3**  
**Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<i>Punishment</i> (X <sub>1</sub> )	<i>Punishment</i> merupakan ancaman hukuman yang bertujuan memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.	1. Disiplin 2. Anjuran dan perintah 3. Larangan 4. Teguran 5. Peringatan (Purwanto 2006)	Likert
<i>Reward</i> (X <sub>2</sub> )	<i>Reward</i> adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau penghargaan.	1. Gaji 2. Bonus/Insentif 3. Kesejahteraan 4. Pengembangan karir 5. Penghargaan psikologi dan sosial (Ivancevich 2006)	Likert
Kinerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Berupa kualitas dan kuatitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Pengetahuan kerja 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Sugiono 2009)	Likert

### 3.6 Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan :

#### a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari PT. Gelatik Supra. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

#### b. Data Sekunder

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

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/kuesioner yang sudah di siapkan sebelumnya dan di berikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah di sediakan dalam daftar pertanyaan.

**Tabel III.4**  
**Skor Tiap Indikator Menurut Likert**

No	Katagori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Dari tabel 3.4 diatas dapat di jelaskan bahwa skor 5 merupakan skor yang tertinggi dimana katagorinya yaitu sangat setuju, sedangkan skor 4 adalah setuju, skor 3 adalah ragu-ragu, skor 2 tidak setuju dan skor terakhir 1 merupakan skor terendah dengan katagori sangat tidak setuju.

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak di gunakan sebagai instrumen penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono 2012). Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberpa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah diperoleh setelah penelitian, merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Pengujian terhadap pengaruh penetapan metode *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS statistic, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid



### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach Alpha* metode ini diukur berdasarkan skala alpha *Cronbach* 0 sampai 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

Jika skala tersebut dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner tergolong kepada :

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat tinggi

### 3.9 Uji Statistik

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Penelitian menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono 2012), sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

$X_1$	=	Variabel Bebas ( <i>Punishment</i> )
$X_2$	=	Variabel Bebas ( <i>Reward</i> )
$a$	=	Konstanta
$b_1, b_2$	=	Koefisien Regresi
$e$	=	Standart error yaitu 0.05 (5%)

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan di lakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti atau mendekati distribusi normal.

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas yaitu jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali 2011). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variabel inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent

lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10, (Ghozali 2011).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan kurva scatterplot nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data (Situmorang 2008).

## 3.11 Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

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

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di

daerah penerimaan  $H_a$ , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

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

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka kedua variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

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

Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) menunjukkan besarnya kemampuan variant atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Detreminasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah :

1. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3,804 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 2,026 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$   $3.804 > t_{tabel}$  2,026. Hal ini menjelaskan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan.  
Nilai *p-value* pada kolom sig 0,001 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  3,356 diperoleh  $t_{tabel}$  2,026 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 2,026 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$   $3,356 > t_{tabel}$  2,026. Hal ini menjelaskan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan. Nilai *p-value* pada kolom sig 0,002 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelatik Supra Cabang Medan.
3. Dari Uji F dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,835 dengan signifikansi 0,000, dengan mencari pada  $F_{tabel}$  . dengan  $df_1 = 2$  dan



$df_2 = 37$ , diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,24$  dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30.835 > 3.24$ ) dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* dan *reward* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Cabang Medan.

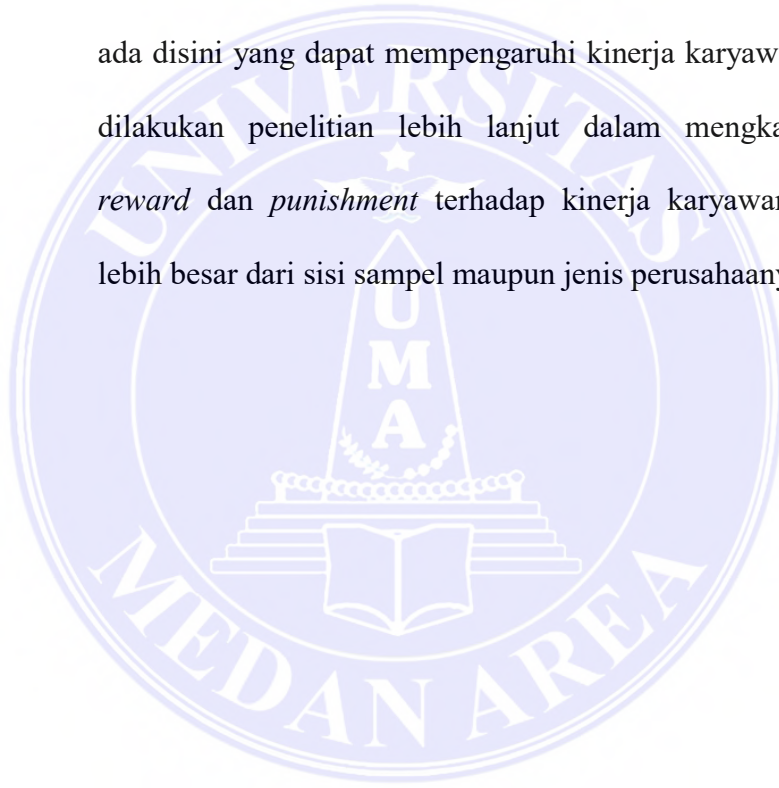
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai R sebesar 0,791 atau 79,1% menunjukkan bahwa hubungan antar variabel *punishment* dan *reward* dengan variabel kinerja karyawan kuat dan *Adjusted R Square* sebesar 0,605 atau 60,5% kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *punishment*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

## 5.2 Saran

1. Dari hasil pembahasan berperannya variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu sebaiknya pihak manajemen PT. Gelatik Supra Cabang Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat menitik beratkan serta meninjau ulang dalam pemberian *punishment* yang ada pada PT. Gelatik Supra agar dapat berfungsi maksimal, karena variabel *punishment* dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Indikator *reward* pada PT. Gelatik Supra Cabang Medan tidak terlalu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, ada beberapa jawaban kuisioner yang tidak setuju dan ragu-ragu, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan sistem pemberian *reward* agar karyawan bekerja lebih maksimal. Pada variabel *reward* perusahaan sebaiknya lebih ditingkatkan agar variabel ini menjadi variabel dominan sehingga perusahaan akan lebih maju lagi.
3. Dari hasil pembahasan, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh tingkat pemberian *punishment* dari pimpinan PT. Gelatik Supra Cabang Medan. Dari kinerja karyawan, indikator *punishment* terhadap kinerja karyawan masih sedikit untuk menilai kinerja karyawan. Maka dari itu, sistem *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan dan memotivasi karyawan dalam bekerja.
4. Menitik beratkan perusahaan harus mampu menjalankan *punishment* secara konsisten dan komitmen terhadap kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan, begitu juga dengan pemberian *reward* untuk memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan untuk hasil yang lebih baik. Dalam pemberian *punishment* yang diberikan kepada karyawan bersifat mendidik dan objektif, jika karyawan melakukan kesalahan dan melanggar peraturan, maka karyawan tersebut diberikan hukuman sesuai tingkat kesalahan berdasarkan peraturan yang berlaku yang telah tertulis didalam kontrak.

5. Pemberian *reward* harus disesuaikan dengan prestasi dari kinerja karyawan, jika karyawan mencapai hasil kerja yang di targetkan maka karyawan berhak mendapatkan *reward* berupa insentif.
6. Dengan adanya *punishment* dan *reward*, karyawan hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kompetensi dan integritasnya agar keberhasilan perusahaan dapat dicapai.
7. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang tidak ada disini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaanya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, W. (n.d.). Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen*, 16 No. 2.
- Arikunto. (2011). *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Febrianti, S. (2014). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041.
- Hidayat, F. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. 21, 1–9.
- Ivancevich, K. dan M. (2007). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta. ERLANGGA.
- Jayanti, D. N. (2014). Peran Reward dan Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah*, 8.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–.

Luthans, F. (2001). *Perilaku Organisasi* (10th ed.).

Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Chapter One. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 17(1), 43–68.

Ngalim, P. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Robbins. Stephen.P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta (14th ed.). Salemba Empat.

Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (14th ed.). Djambatan.

Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.



## LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GELATIK SUPRA KANTOR CABANG MEDAN

Bersama dengan ini, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan kepentingan ilmiah yang sedang saya kerjakan, informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Saya mohon ketersediaan waktu untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas perhatian Bapak/ibu saya mengucapkan terima kasih.

#### A. DATA RESPONDEN (No. Responden: )

1. Nama : ..... (Nama tidak harus di isi)
2. Usia : a. < 20 Thn      b. 21 - 30 Thn      c. 31 – 40 Thn  
d. > 40 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki      b. Perempuan
4. Pendidikan : a. SMA/SMK      b. D3      c. S1

Peneliti

(Amelia Yuliana)

## B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *check list* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

### Keterangan :

1. SS : Sangat Setuju (Skor 5)
2. S : Setuju (Skor 4)
3. RR : Ragu-Ragu (Skor 3)
4. TS : Tidak Setuju (Skor 2)
5. STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

## C. DAFTAR PERNYATAAN

### 1. VARIABEL *PUNISHMENT* (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Peraturan yang dibuat oleh perusahaan harus dijalankan karyawan maupun pimpinan					
3	Saya melaksanakan perintah dan tugas dengan baik yang diberikan oleh atasan					
4	Saya bersedia menerima teguran jika tidak menjalankan pekerjaan dengan baik					
5	Peringatan dalam bentuk surat merupakan tahap akhir jika telah dilakukan pemberitahuan dan teguran					

## 2. VARIABEL REWARD (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya berhak menerima gaji sesuai dengan ketentuan UMK/UMP yang berlaku					
2	Perusahaan memberikan bonus/insentif sesuai dengan hasil kinerja karyawan					
3	Saya berhak mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan selama aktif bekerja					
4	Perusahaan memberikan jenjang karir (promosi jabatan) untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja					
5	Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi					

## 3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya sudah memberikan hasil kinerja terbaik sesuai yang diharapkan perusahaan					
2	Saya mampu bekerja sesuai standart perusahaan					
3	Saya dapat melakukan tugas dengan baik sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu karena adanya kerjasama baik dengan team yang lain dan atasan					
5	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					

**LAMPIRAN 2. Master Data Sampel dan Variable Penelitian****Tabulasi Data Variabel *Punishment* (X1)**

No	<i>Punishment</i>					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1.	4	5	4	2	4	19
2.	4	5	4	2	4	19
3.	4	5	4	3	2	18
4.	4	5	4	3	2	18
5.	3	4	3	3	4	17
6.	4	4	4	3	4	19
7.	5	5	5	5	5	25
8.	5	5	4	4	4	22
9.	5	5	5	4	4	23
10.	5	5	5	5	5	25
11.	5	5	5	5	5	25
12.	4	5	4	3	4	20
13.	4	5	4	4	5	22
14.	5	5	4	4	4	22
15.	4	5	4	4	4	21
16.	5	5	5	5	5	25
17.	5	5	5	5	5	25
18.	5	5	4	5	4	23
19.	5	5	5	5	5	25
20.	5	5	5	4	4	23
21.	5	4	4	4	5	22
22.	5	5	5	5	5	25
23.	5	5	4	5	4	23
24.	5	5	5	4	4	23
25.	5	4	5	4	4	22
26.	5	4	5	4	4	22

27.	5	4	5	4	4	22
28.	5	4	5	4	4	22
29.	4	4	4	5	4	21
30.	4	5	4	5	4	22
31.	5	4	4	4	4	21
32.	5	5	5	4	4	23
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	4	3	19
35.	4	5	4	5	4	22
36.	4	5	4	5	4	22
37.	4	5	3	3	3	18
38.	3	4	3	3	4	17
39.	4	4	5	4	4	21
40.	4	4	3	4	4	19



**Tabulasi Data Variabel Reward (X2)**

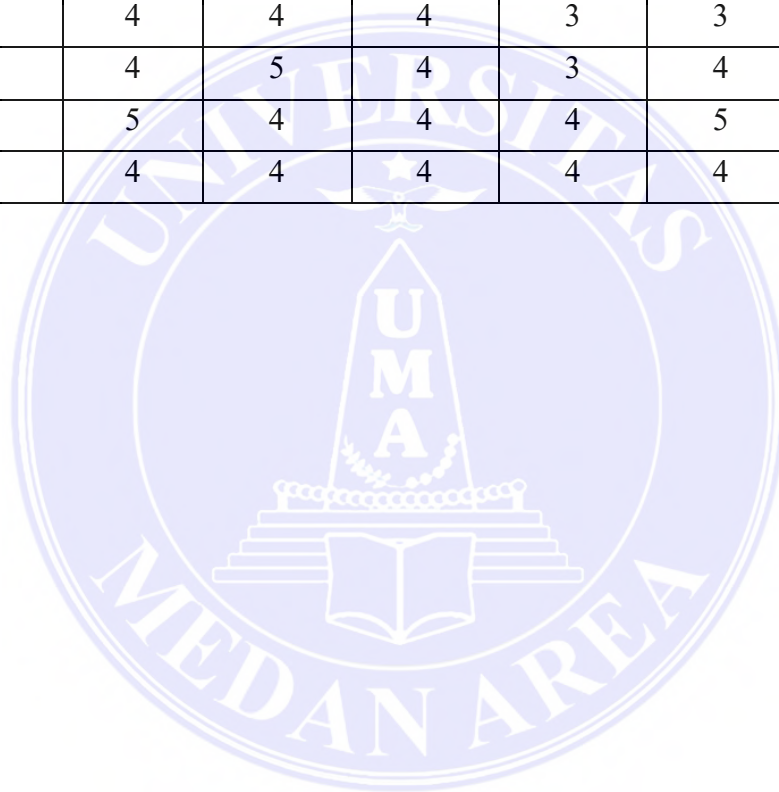
No	Reward					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
a.	4	4	4	4	2	18
b.	4	5	5	4	2	20
c.	4	4	4	4	3	19
4.	5	5	4	4	5	23
5.	4	4	4	4	2	18
6.	4	4	4	4	3	19
7.	5	5	5	5	5	25
8.	5	4	5	5	5	24
9.	5	4	5	4	3	21
10.	5	4	5	4	4	22
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	3	19
13.	5	5	5	4	4	23
14.	4	4	4	3	4	19
15.	4	4	4	3	5	20
16.	5	4	5	4	4	22
17.	5	5	5	4	4	23
18.	5	4	5	4	4	22
19.	5	5	5	5	5	25
20.	5	5	5	4	4	23
21.	4	4	4	5	4	21
22.	5	5	5	4	4	23
23.	4	3	4	3	3	17
24.	4	4	4	4	4	20

25.	4	4	4	4	4	20
26.	5	5	5	4	4	23
27.	4	4	4	4	4	20
28.	5	5	5	5	5	25
29.	5	4	4	3	3	19
30.	4	4	4	4	4	20
31.	4	4	4	4	3	19
32.	5	4	5	4	4	22
33.	4	4	4	4	3	19
34.	5	4	4	3	3	19
35.	4	4	4	3	4	19
36.	4	4	5	3	4	20
37.	4	3	4	3	4	18
38.	4	4	4	3	3	18
39.	4	4	4	5	4	21
40.	4	4	4	4	4	20

### Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No	Reward					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1.	3	4	4	4	5	20
2.	3	4	4	4	5	20
3.	3	4	4	5	4	20
4.	3	4	4	5	4	20
5.	4	4	4	4	3	19
6.	4	4	3	4	4	19
7.	5	5	5	5	5	25
8.	5	4	4	5	5	23
9.	4	4	4	5	5	22
10.	5	5	4	4	4	22
11.	5	4	4	4	4	21
12.	4	4	4	3	3	18
13.	5	5	5	4	4	23
14.	4	4	4	5	4	21
15.	4	4	4	4	4	20
16.	5	5	5	5	5	25
17.	5	5	5	5	5	25
18.	5	4	4	5	4	22
19.	5	5	5	5	5	25
20.	4	4	5	5	5	23
21.	5	5	5	5	5	25
22.	4	5	4	5	5	23
23.	5	5	4	4	4	22
24.	4	5	5	5	5	24
25.	5	5	4	4	5	23
26.	4	4	4	5	4	21
27.	5	5	5	5	5	25

28.	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20
30.	3	4	4	5	5	21
31	4	4	4	4	3	19
32.	5	4	5	4	4	22
33.	4	4	4	4	4	20
34.	5	4	4	3	3	19
35.	4	4	4	4	3	19
36.	4	4	4	4	4	20
37.	4	4	4	3	3	18
38.	4	5	4	3	4	20
39.	5	4	4	4	5	22
40	4	4	4	4	4	20



**LAMPIRAN 3. Output Hasil Uji Statistika****P1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,0	5,0	5,0
4	17	42,5	42,5	47,5
5	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**P1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	35,0	35,0	35,0
5	26	65,0	65,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**P1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,0	10,0	10,0
4	20	50,0	50,0	60,0
5	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**P1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,0	5,0	5,0
3	7	17,5	17,5	22,5
4	18	45,0	45,0	67,5
5	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



**P1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,0	5,0	5,0
3	2	5,0	5,0	10,0
4	27	67,5	67,5	77,5
5	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**P2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	57,5	57,5	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**P2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,0	5,0	5,0
4	28	70,0	70,0	75,0
5	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**P2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	60,0	60,0	60,0
5	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	22,5	22,5	22,5
4	25	62,5	62,5	85,0
5	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

P2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,5	7,5	7,5
3	10	25,0	25,0	32,5
4	21	52,5	52,5	85,0
5	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	12,5	12,5	12,5
4	18	45,0	45,0	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	26	65,0	65,0	65,0
5	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,5	2,5	2,5
4	28	70,0	70,0	72,5
5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,0	10,0	10,0
4	18	45,0	45,0	55,0
5	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15,0	15,0	15,0
4	17	42,5	42,5	57,5
5	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## Uji Validitas dan Reabilitas

### Variabel X1 (*Punishment*)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,235	,746**	,509**	,406**	,811**
	Sig. (2-tailed)		,144	,000	,001	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,235	1	,180	,169	,080	,399*
	Sig. (2-tailed)	,144		,266	,296	,622	,011
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,746**	,180	1	,439**	,405**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,266		,005	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,509**	,169	,439**	1	,518**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,001	,296	,005		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,406**	,080	,405**	,518**	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,009	,622	,010	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,811**	,399*	,780**	,798**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Variabel X2 (Reward)**

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,555**	,743**	,273	,396*	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,089	,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,555**	1	,580**	,452**	,307	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,054	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,743**	,580**	1	,353*	,320*	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,026	,044	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,273	,452**	,353*	1	,322*	,664**
	Sig. (2-tailed)	,089	,003	,026		,043	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,396*	,307	,320*	,322*	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,011	,054	,044	,043		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,769**	,752**	,768**	,664**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Variabel Y (Kinerja)

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,526**	,454**	,045	,141	,596**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,782	,386	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,526**	1	,592**	,249	,456**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,122	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,454**	,592**	1	,432**	,454**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,005	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,045	,249	,432**	1	,657**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,782	,122	,005		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	,141	,456**	,454**	,657**	1	,779**
	Sig. (2-tailed)	,386	,003	,003	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,596**	,749**	,783**	,689**	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Scale: ALL VARIABLES

### X1 (*Punishment*)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17,08	3,610	,689	,650
X1.2	16,90	4,862	,207	,791
X1.3	17,25	3,577	,627	,667
X1.4	17,50	3,077	,588	,686
X1.5	17,48	3,692	,511	,709

### X2 (*Reward*)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16,28	3,179	,641	,685
X2.2	16,50	3,179	,613	,692
X2.3	16,30	3,190	,642	,685
X2.4	16,78	3,204	,450	,744
X2.5	16,95	2,767	,429	,783

## Y (Kinerja)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17,23	3,410	,330	,775
Y.2	17,18	3,379	,622	,676
Y.3	17,28	3,281	,667	,661
Y.4	17,18	3,174	,468	,720
Y.5	17,25	2,808	,583	,675

#### LAMPIRAN 4. *Output* Hasil Penelitian

#### Uji Asumsi Klasik

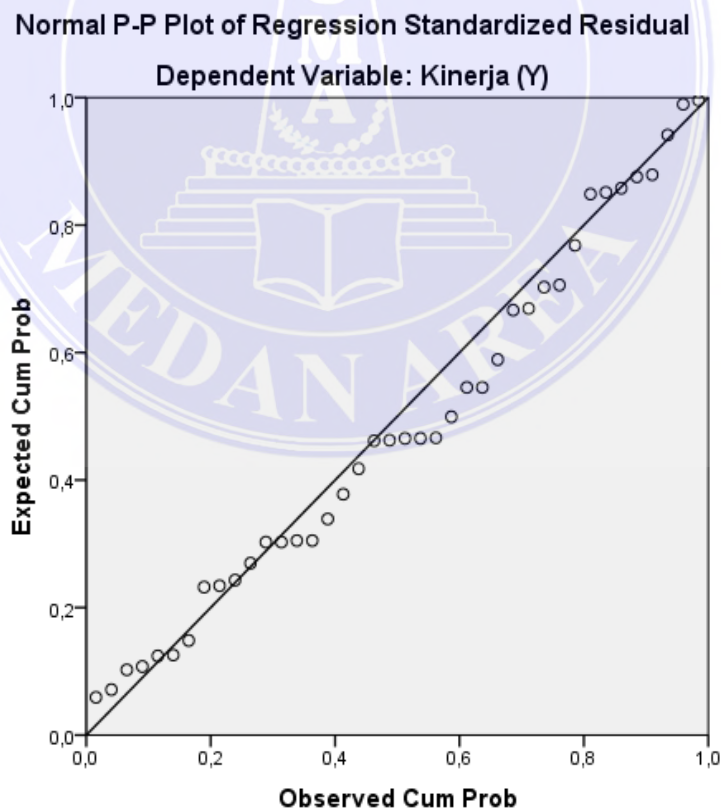
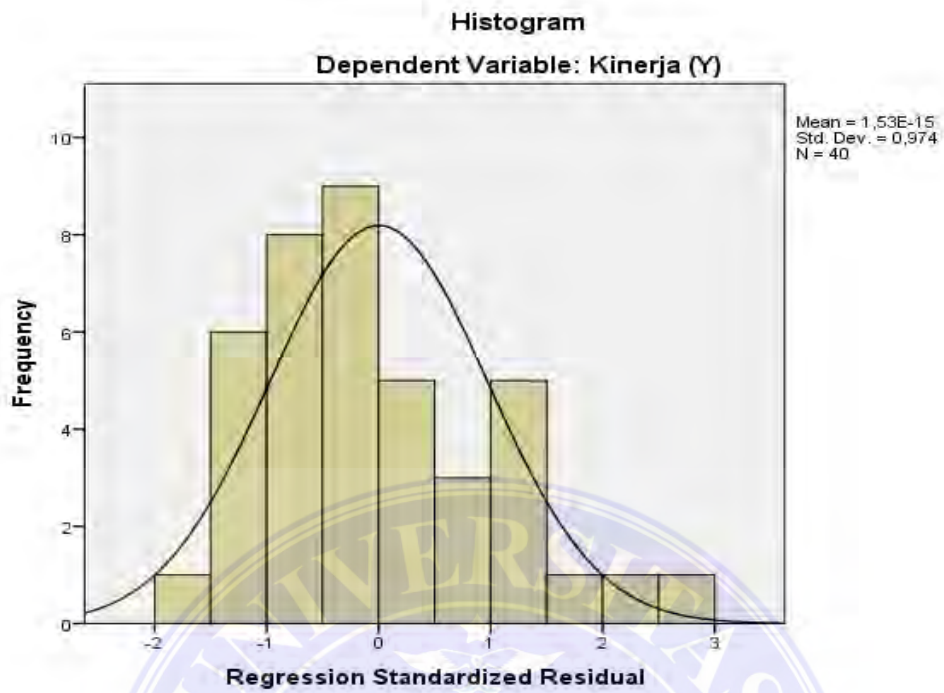
##### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33001084
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,693
Asymp. Sig. (2-tailed)		,722

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





## b. Uji Multikolinearitas dan Heterokedesitas

Coefficients<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Reward (X2)	Punishment (X1)
1	Correlations	Reward (X2)	1,000
		Punishment (X1)	-,584
1	Covariances	Reward (X2)	,016
		Punishment (X1)	-,008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Punishment (X1)	Reward (X2)
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
1	2	,006	22,589	,92	,43	,05
	3	,004	25,913	,08	,57	,95

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Reward (X2)	Punishment (X1)
1	Correlations	Reward (X2)	1,000
		Punishment (X1)	-,584
	Covariances	Reward (X2)	,016
		Punishment (X1)	-,008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

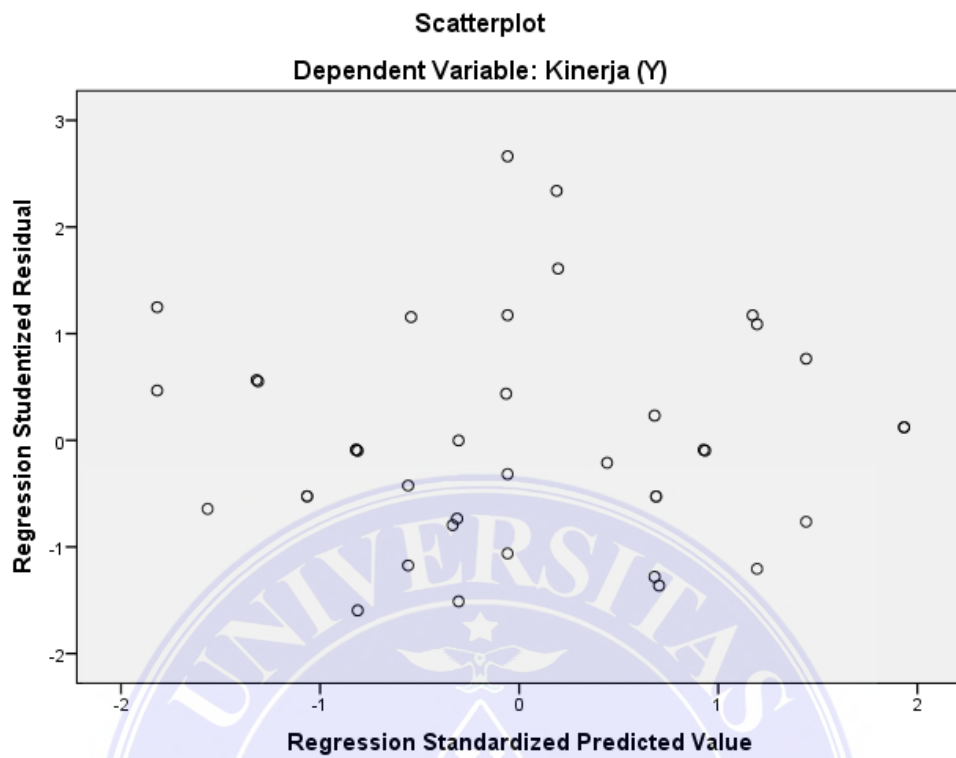
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Punishment (X1)	Reward (X2)
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	22,589	,92	,43	,05
	3	,004	25,913	,08	,57	,95

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,40	24,84	21,53	1,717	40
Std. Predicted Value	-1,818	1,933	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,220	,658	,358	,108	40
Adjusted Predicted Value	18,18	24,82	21,52	1,728	40
Residual	-2,132	3,575	,000	1,330	40
Std. Residual	-1,561	2,618	,000	,974	40
Stud. Residual	-1,595	2,663	,002	1,008	40
Deleted Residual	-2,227	3,699	,005	1,426	40
Stud. Deleted Residual	-1,631	2,922	,012	1,041	40
Mahal. Distance	,038	8,084	1,950	1,882	40
Cook's Distance	,000	,115	,024	,031	40
Centered Leverage Value	,001	,207	,050	,048	40

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



**Hasil Pengujian Hipotesis**

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward (X2), Punishment (X1) <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 <sup>a</sup>	,625	,605	1,365

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Coefficients<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,40	24,84	21,53	1,717	40
Residual	-2,132	3,575	,000	1,330	40
Std. Predicted Value	-1,818	1,933	,000	1,000	40
Std. Residual	-1,561	2,618	,000	,974	40

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Lampiran 5. Surat Izin *Research*

## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setla Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax (061) 8226331  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 294 / FEB FEB.1/01.1/III/2021  
Lamp. :  
Perihal : **Izin Research / Survey**

22 Maret 2021

Kepada, Yth Pimpinan  
PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,  
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : AMELIA YULIANA  
N P M : 178320398  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul : Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.


Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik

Reddi Prilagi, SE, M.Si

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal



Medan, 23 Maret 2021

No : 12/GS/III/2021  
Lamp :-  
Hal : Izin pengambilan data yang diperlukan  
Untuk penulisan skripsi.

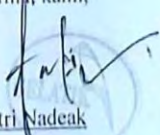
Kepada Yth :  
Universitas Medan Area

Dengan Hormat,

Sehubungan surat No.094/FEB FEB.1/01.1/III/2021 tertanggal 22 Maret 2021 tentang permohonan permintaan data untuk Penulisan Skripsi, maka PT. Gelatik Supra Cabang Medan memberi izin kepada :

N a m a	: Amelia Yuliana
Nomor Pokok Mahasiswa	: 178320398
Jenjang	: S-1 (Srata – 1)
Program Studi	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Tahun Akademi	: 2021
Judul Skripsi	: Pengaruh <i>Punishment</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Kantor Cabang Medan

Dalam hal ini pengambilan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi sebagai tugas akhir akademik. Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
  
Lastri Nadeak  
(Coorporate Business Support)

**PT. GELATIK SUPRA**  
Plaza Ciputat Mas Blok B/GHWX, Jl. Ir. H. Juanda No 5A, Ciputat – Tangerang Selatan 15412  
Telp : 021 – 7420770 (hunting) Fax : 021 – 74716459 Email : headoffice@gelatik.co.id

Cabang : Medan, Pekanbaru Palembang, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Jember, Denpasar, Makassar, Manado, Balikpapan, Samarinda, Banjarmasin, Pontianak