

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**DEBY CAYNTIA
NPM: 178320385**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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

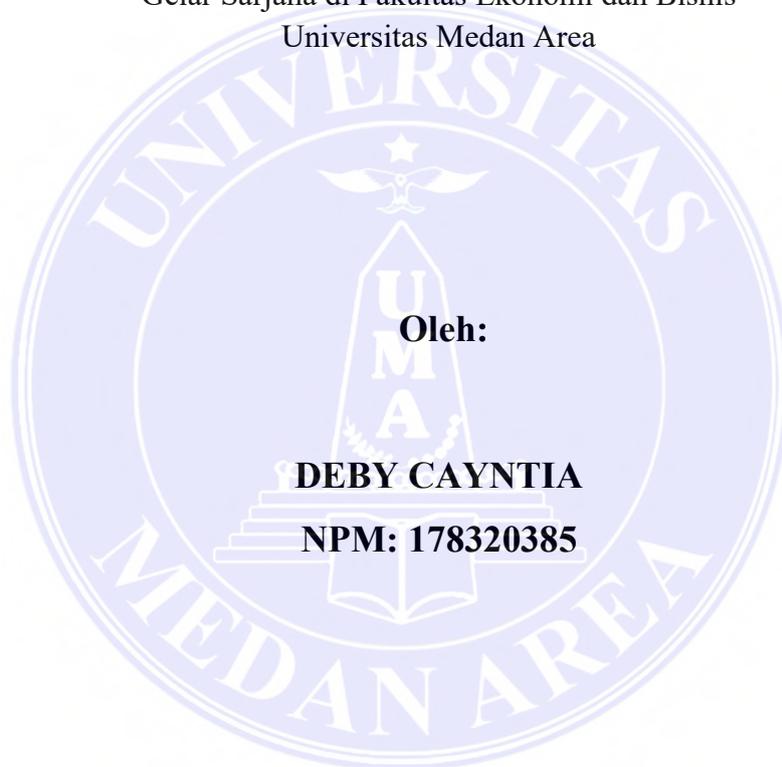
Document Accepted 1/12/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/12/23

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



Oleh:

DEBY CAYNTIA

NPM: 178320385

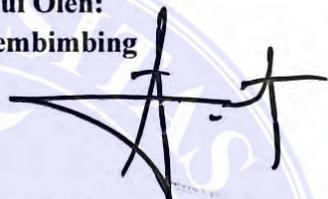
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan
Nama : DEBY CAYNTIA
Npm : 178320385
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


(H. Syahriandy SE., M.Si.)
Pembimbing


(Amrin Mulia Utama Nasution, SE, MM)
Pemanding

Mengetahui


(Ahmad Rafiki, BBA (HONS). MM., Ph.D.)
Dekan


(Nindya Yunita S.Pd., M.Si.)
Ka. Prodi Manajemen

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan)*" adalah benar hasil karya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas benar adanya. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang aya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 20 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Deby Cayntia

Npm: 178320385

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

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deby Cayntia
Npm : 178320385
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan keputusan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT. Indomarco Primatama Cabang Medan)”** dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal: 20 Agustus 2023
Yang menyatakan



Deby Cayntia
Npm: 178320385

RIWAYAT HIDUP



Nama	Deby Cayntia
Npm	178320385
Tempat Tanggal Lahir	Medan, 28 Maret 1997
Nama Orang Tua	
Ayah	Effendi Hadinata
Ibu	Nur Aidah Nasution
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Kartika 1-2 Medan
SMK	SMK Multi Karya Medan
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalaman Pekerjaan	1. PT. Securindo Packatama Indonesia , Juni 2016 - November 2019
	2. PT. Indomarco Prismatama, Januari 2020 - Oktober 2023
No HP/WA	081993025162
Email	deby.chyntia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the Reward variable, Punishment variable, and employee performance variable. This study uses an explanatory research method with a quantitative approach because it is motivated by the initial purpose of the study, which is to explain the influence of the variables to be studied and then test the hypotheses that have been made. previously formulated. The research variables are the Reward variable (X1), the Punishment variable (X2) as the variable that affects the employee performance variable (Y), as the variable that is influenced by the independent variable. The data collection method used was distributing questionnaires and recording documents. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis which was processed using a computer with the SPSS 26 for Windows program. The results obtained from this study are the reward variable (X1), with a regression value of 2.206 which is greater than the t table value of 1.675, a significance of 0.032 is smaller than 0.05, the Punishment variable (X2) with a regression value of 2.629 is greater than the value of t table is 1.675, the significance of 0.012 is smaller than 0.05, has a simultaneous effect on the employee performance variable (Y). with calculated F value > F table (13.331 greater than 1.675) and significance value (0.00 less than 0.05).

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan variabel Reward, variabel Punishment, dan variabel kinerja karyawan, Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif karena dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel penelitian tersebut adalah variabel Reward (X1), variabel Punishment (X2) sebagai variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y), sebagai variabel yang dipengaruhi variabel independen. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar kuesioner dan mencatat dokumen-dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan program SPSS 26 for Windows. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel Reward (X1), dengan nilai regresi 2.206 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.675 signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05, variabel Punishment (X2) dengan nilai regresi 2.629 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.675 signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05, memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan(Y). dengan nilai F hitung > F tabel (13,331 lebih besar dari 1.675) dan nilai signifikansi (0,00 lebih kecil dari 0,05).

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Primatama Cabang Medan”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan Proposal ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis mengetahui bahwa proposal ini tidak dapat dipublikasikan tanpa dukungan banyak pihak, sehingga penulis dapat menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph. D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina R, SE, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Rama Fathimah, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
5. Ibu Nindya Yunita, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Irwansyah Putra, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
7. Bapak H. Syahriandi, SE, M.Si Selaku dosen pembimbing penulis yang berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan saran, kritikan, serta motivasi yang sangat bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Amrin Mulia Utama Nasution, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang sangat berharga kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Khairunnisak, SM, MM selaku dosen Sekretaris yang telah memberikan masukan dan kemudahan bagi penulis dalam setiap urusan yang berhubungan dengan skripsi ini.
10. Bapak Drs. Patar Marbun, SE, M.Si selaku ketua siding yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan saran dan juga kritik dalam penyempurnaan skripsi penulis.
11. Seluruh staf pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
12. Bapak Pimpinan dan seluruh staf dan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

Penulis menyadari bahwa kajian dalam penelitian skripsi ini juga memiliki beberapa keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 20 Agustus 2023

Peneliti

Deby Cayntia
NPM: 178320385

DAFTAR ISI

ABSTRACT	7
ABSTRAK	8
KATA PENGANTAR.....	9
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.2 <i>REWARD</i>	9
2.3 <i>PUNISHMENT</i>	15
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka konseptual.....	23
2.6 Hipotesis.....	23
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.3 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	35
4.3 Karakteristik Responden	39
4.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4.5 Analisis Regresi	63
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.7 Uji Statistik	69
4.8 Pembahasan.....	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	1
LAMPIRAN.....	4



DAFTAR TABEL

Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2 Divisi karyawan	33
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.40 Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X2)	58
Tabel 4.41 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.43 Skala Interval	60
Tabel 4.44 Deskripsi Data Variabel Reward.....	61
Tabel 4.46 Deskripsi Data Variabel Punishment	62
Tabel 4.47 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.48 Pengujian Regresi	65
Tabel 4.49 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.50 Hasil VIF (<i>Variance Inflation Factor</i>).....	69
Tabel 4.51 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.52 Hasil Uji Determinasi R2.....	72
Tabel 4.53 Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.54 Hasil Uji T.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Berfikir konseptual	23
Gambar 4.1: Logo indomaret	35
Gambar 4.2: Grafik Histogram Uji Normalitas	65
Gambar 4.3: Normal Plot Regression	66
Gambar 4.4: Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	69



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas organisasi perlu memperhatikan masalah sumber daya manusia tetap menjadi prioritas bisnis. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, meskipun memiliki sarana dan prasarana yang memadai, serta sumber daya alam yang memadai, operasional perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan baik tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan ketika menangani semua kebutuhan perusahaan.

Kualitas dan kinerja karyawan harus selalu dipertahankan, dan salah satu caranya adalah dengan menggunakan *Reward Dan Punishment*. (Jakob & Weatherly, 2003). Akibatnya, lembaga organisasi dapat fokus pada aspek yang paling penting dari pekerjaan mereka, yang memenuhi tuntutan karyawan mereka, untuk mempromosikan kinerja yang efektif. (Becker et al., 2001).

Dalam menganalisis Kinerja Menurut (A P Mangkunegara, 2015), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan. Tujuan utama dari *Reward Dan Punishment* tersebut, menurut (Rabbani & Arwiyah, 2021), adalah untuk merekrut individu yang kompeten untuk bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai target kinerja.

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan yang membawahi jaringan mini market waralaba di Indonesia. Mini market ini menyediakan berbagai macam kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Dan diantaranya adalah Indomaret yang mudah ditemukan di daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto “mudah dan hemat”. Merek mini market Indomaret dipegang oleh PT. Indomarco Prismatama. Kini gerai Indomaret telah mencapai lebih dari 7.868 di wilayah Jawa, Madura, Bali, Sumatera dan Sulawesi yang 40% terdiri dari gerai milik terwaralaba dan 60% milik PT. Indomarco Prismatama. Barang dagangan sebagian besar didapat dari 17 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 4.800 jenis produk.

Adapun masalah kinerja karyawan terjadi di PT. Indomarco Prismatama adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan tersebut dirasa belum mencapai target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai target perusahaan, serta adanya pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan, (Frazier & Tupper, 2018). Belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana penggunaan *reward and punishment* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

Diharapkan dengan kinerja karyawan akan lebih baik dan tujuan utama perusahaan akan tercapai. Di PT. Indomarco Prismatama, penggunaan *reward dan punishment* menjadi prioritas bagi manajemen untuk mencapai hasil yang sukses.

Beberapa karyawan yang tidak terbiasa dengan pengawasan ketat dengan penerapan *reward and punishment* merasa tertekan, sementara yang lain melihatnya sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Jika kinerja karyawan tergolong rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan. Penting bagi sebuah perusahaan untuk merencanakan pengembangan kinerja karyawan (Ünal & Turgut, 2015), jika rencana yang sudah dicanangkan perusahaan berjalan lancar maka setiap anggota karyawan didalamnya akan memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung di PT. Indomarco Prismatama. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Yu et al., 2018), adalah “faktor *reward* dan faktor *punishment*”. Dan sesama anggota karyawan lain dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dari masalah yang terjadi di perusahaan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Adapun rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?
2. Apakah *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?
3. Apakah *reward and punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *reward* dalam bekerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui apakah *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan

2. Bagi perusahaan sebagai masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan dari variabel *reward and punishment*.

3. Bagi akademisi sebagai rujukan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan variabel *reward and punishment*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kerja tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu dan lokasi yang ditentukan oleh karyawan dan perusahaan. Kinerja adalah kumpulan prestasi dan mengacu pada tindakan mencapai dan melakukan tugas. Untuk memastikan sebuah perusahaan beroperasi dengan sukses dan sejalan dengan tujuannya, ia harus memiliki kinerja karyawan yang tinggi, yang didefinisikan sebagai karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan kepercayaan. Menurut banyak sudut pandang ahli, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dan mengurangi kerugian.

Menurut (Sofiati, 2021) sebelumnya menekankan bahwa manajemen kinerja adalah strategi terencana dan terintegrasi untuk memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dan pengembangan keterampilan kontributor tim dan individu.

Menurut (Ramadanita et al., 2021), istilah kinerja berasal dari istilah prestasi kerja atau prestasi kerja yang sebenarnya (*job achievement* atau prestasi yang sebenarnya dicapai seseorang), mengacu pada kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pejabat dalam melaksanakan tugasnya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Ramadanita et al., 2021), kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan. Istilah "kualitas kinerja" mengacu pada disiplin, akurasi, kemampuan, dan komunikasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Kuantitas kinerja termasuk kapasitas untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan, kemajuan dan akuntabilitas untuk penyelesaian pekerjaan.

2.1.2 Faktor Terkait Kinerja

Menurut (Rabbani & Arwiyah, 2021), Kinerja karyawan merupakan fenomena multifaset yang dipengaruhi oleh banyak variabel. Elemen-elemen ini termasuk pengaruh intrinsik (pribadi atau individu) dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional) bagi karyawan. Berikut adalah ringkasan lengkap dari faktor-faktor ini:

1. Faktor pribadi atau individual, seperti keahlian, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan pengabdian pegawai.
2. Komponen kepemimpinan, yang meliputi karakteristik kemampuan manajer dan pemimpin tim untuk memotivasi, menginspirasi, mengarahkan, dan membantu orang dalam tugasnya.
3. Aspek tim, seperti tingkat dukungan dan kegembiraan yang diberikan oleh anggota tim, kepercayaan satu sama lain, kekompakan dan keintiman mereka.
4. Faktor sistem, yang meliputi sistem kerja organisasi, sarana dan prasarana kerja, prosedur organisasi, dan budaya kinerja pegawai.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi konteks (situasi), seperti stres dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Karakteristik Kinerja

Menurut (Pradnyani & Rahmawati, 2020), individu yang berkinerja tinggi menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki akuntabilitas pribadi yang tinggi
2. Ambil risiko yang diperhitungkan
3. Tetapkan tujuan yang masuk akal.
4. Mengembangkan rencana kerja yang rinci dan bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuannya.
5. Gunakan umpan balik konkret dalam semua tugas profesional.
6. Identifikasi kemungkinan penerapan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Samijatun & Siswani, 2021), untuk mengukur metrik pencapaian, khususnya:

1. Kualitas pekerjaan ditentukan oleh pendapat karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas yang digunakan Kuantitas yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah kuantitatif seperti jumlah unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu, untuk menyelaraskan dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk operasi selanjutnya.
4. Akuntabilitas Kesadaran diri akan perilaku dan aktivitas manusia, baik disengaja maupun tidak disengaja.

2.2 *REWARD*

2.2.1 *Pengertian Reward*

Pengertian *Reward* didefinisikan sebagai "penghargaan, hadiah, atau kompensasi" dalam bahasa Inggris adalah *Reward*. Sementara itu, setiap stimulus perkataan, peristiwa atau ucapan selamat yang dapat menyebabkan kesenangan atau meningkatkan rangsangan, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu kinerja, tindakan didefinisikan sebagai hadiah dalam leksikon psikologi yang komprehensif, (Sofiati, 2021). *Reward* adalah insentif, hadiah, penghargaan atau insentif lain yang mendorong orang untuk bekerja lebih keras untuk mencapai kesuksesan atau meningkatkan kinerja mereka saat ini. *Reward* adalah insentif keuangan berdasarkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan produksi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Mentang & Stevianus, 2021).

Sistem *Reward* adalah kerangka kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengakui dan memberi penghargaan kepada karyawannya atas kontribusi mereka terhadap nilai, keterampilan, kompetensi, dan tanggung jawab perusahaan. Insentif karyawan akan berdampak besar pada kinerja. Dengan kata lain, pemberian penghargaan kepada karyawan akan mendorong mereka untuk

meningkatkan kinerjanya. Singkatnya, *Reward* adalah umpan balik positif yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi karyawan.

Reward atau penghargaan adalah tanda terima kasih yang diberikan oleh dan dari seseorang atau lembaga atas pencapaian tertentu. Hal ini sering diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. *Reward* intrinsik adalah manfaat yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri; *Reward* ini termasuk perasaan pencapaian, otonomi dan kemajuan, menyiratkan bahwa kapasitas untuk memulai atau menyelesaikan proyek kerja penting bagi banyak orang.

Akibatnya, penghargaan (*Reward*) atau imbalan yang dapat memberikan kesenangan dan meningkatkan aktivitas dengan mengatur variabel sehingga terjadi pengulangan disebut juga sebagai imbalan. Insentif positif dan negatif masing-masing disebut sebagai *Reward* dan *punishment*. Imbalan positif disebut sebagai penghargaan, sedangkan imbalan negatif disebut sebagai hukuman. Manfaat yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk promosi, pengembangan karir, insentif, gaji, dan penghargaan akan dibahas dalam penelitian ini.

1) Tujuan (Penghargaan) *Reward*

Menurut Tresia Karli Kawulur (2018), tujuan utama dari program *Rewards* ini adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan motivasi untuk berjuang meraih kesuksesan.
- b. Buat sinyal untuk seseorang yang lebih mampu.
- c. Bersifat Universal.

2.2.2 Jenis- jenis Klasifikasi *Reward*

Ada dua kategori utama klasifikasi *Reward* yaitu *Reward* Intrinsik dan *Reward* Extrinsik:

1) *Reward* Intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu:

a. Penyelesaian (Completion)

Bagi orang-orang tertentu, kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan tugas atau usaha sangat penting. Orang-orang ini menempatkan premi pada apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian pekerjaan. Individu tertentu memiliki keinginan untuk menyelesaikan suatu kegiatan, dan melakukan tugas untuk orang lain menghasilkan harga diri.

b. Pencapaian (Achievement)

Prestasi atau target capaian (achievement) adalah penghargaan diri yang terjadi ketika seseorang menyelesaikan tugas yang sulit.

c. Otonomi (Autonomy)

Beberapa individu menginginkan pekerjaan yang memungkinkan mereka membuat pilihan sendiri dan bekerja secara mandiri. Perasaan otonomi dapat muncul sebagai akibat dari karyawan yang diizinkan untuk melakukan yang terbaik dalam keadaan tertentu.

d. Pertumbuhan pribadi (Personal growth)

Adalah sebuah proses berkelanjutan yang ada dalam hidup setiap orang, Istilah ini mengacu pada cara manusia belajar dan tumbuh secara emosional, intelektual, dan profesional dengan berbagai keterampilan yang positif.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Menurut (Pradnyani & Rahmawati, 2020), ada empat aspek yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi skema insentif, yaitu:

1. Konsistensi internal mengacu pada proses penentuan penghargaan (rewards) berdasarkan perbandingan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi.
2. Efisiensi eksternal adalah pengaturan jumlah penghargaan pada tingkat di mana perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif atas perusahaan lain, memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan staf yang unggul/berkualitas.
3. Kontribusi karyawan digunakan untuk menentukan ukuran imbalan, karena mengacu pada kontribusi karyawan kepada organisasi.
4. Administrasi adalah komponen keempat yang dipertimbangkan organisasi saat membuat kebijakan penghargaan, dan ini mencakup faktor-faktor seperti perencanaan, uang yang tersedia, komunikasi, dan evaluasi.

2.2.4 *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah diraih. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus). Penghargaan berupa manfaat secara tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, dan asuransi) dan imbalan nonmoneter (promosi).

Dengan demikian, penghargaan juga mengacu pada penghargaan atau insentif yang mungkin diperoleh. Penghargaan ini memberikan kesenangan dan memperkuat aktivitas dengan memberikan variabel yang menyebabkan pengulangan. Manfaat positif disebut sebagai imbalan, sedangkan imbalan negatif disebut sebagai hukuman. Karena kompensasi merupakan faktor dalam memotivasi orang untuk bekerja, ada tiga motivasi dasar manusia: keinginan akan kekuasaan, keinginan untuk berhubungan, dan kebutuhan untuk berhasil. Karena keinginan untuk berprestasi mendorong individu untuk menumbuhkan kreativitas dan memenuhi kapasitas untuk kinerja puncak. Seseorang yang mencapai hal-hal besar akan mendapatkan imbalan yang besar. Kebutuhan akan kekuasaan dan koalisi mendorong individu untuk tumbuh lebih jauh karena, pada intinya, manusia ingin menjadi lebih *powerful* punya kuasa, dihormati, dan dianggap penting. Penghargaan ekstrinsik (extrinsic rewards) Imbalan ekstrinsik adalah yang datang dari luar individu.

1) Sebuah tunjangan keuangan:

- a) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai sebagai akibat kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan tenaga

dan pikiran untuk pencapaian tujuan perusahaan, atau dapat dianggap sebagai pembayaran tetap yang dibayarkan oleh pegawai dari perusahaan.

- b) Imbalan kerja seperti program pensiun, asuransi kesehatan dan waktu liburan. Ini adalah sesuatu yang tidak secara langsung terkait dengan kinerja karyawan tetapi ditentukan oleh senioritas atau catatan kehadiran.
- c) Bonus/insentif adalah penghargaan yang diberikan sebagai tambahan atau pengganti gaji/upah yang dibayarkan oleh perusahaan.

2) Penghargaan non-moneter:

- a) Menghargai hubungan manusia: Manajer memiliki berbagai *tools* yang mereka gunakan untuk memberikan manfaat interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- b) Publisitas: Manajer menggunakan penghargaan promosi untuk memastikan individu yang tepat ditempatkan dalam peran yang sesuai. Ketika kinerja dipantau secara memadai, sering kali memainkan peran penting dalam distribusi manfaat promosi.

2.2.5 Indikator - Indikator *Reward* (Penghargaan)

Menurut (Rabbani & Arwiyah, 2021), berikut pedoman rewardnya:

1. Pendapatan/ Upah: Kompensasi ditentukan oleh jumlah jam kerja, kuantitas komoditas yang diproduksi, atau kuantitas layanan yang dilakukan.
2. Kompensasi /Gaji: Pembayaran bulanan yang dilakukan oleh manajemen kepada karyawannya sesuai dengan ketentuan kontrak kerja.

3. Program insentif: Uang ekstra yang dibayarkan kepada pemberi kerja di samping gaji pokok untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan.
4. Tunjangan: Seperti halnya dana pensiun, tunjangan rawat inap dan liburan tidak tergantung pada kinerja karyawan tetapi lebih pada senioritas atau catatan kehadiran.
5. Penghargaan Interpersonal: Sering disebut sebagai penghargaan interpersonal, manajer memiliki pengaruh yang signifikan pada cara insentif interpersonal, seperti prestise dan pengakuan, didistribusikan.
6. Promosi: Pertimbangkan imbalan promosi sebagai cara untuk menarik staf yang tepat. Ketika kinerja dipantau secara memadai, sering kali memainkan peran penting dalam distribusi manfaat promosi.

2.3 *PUNISHMENT*

2.3.1 *Pengertian Punishment*

Punishment dalam arti luas bahasa Indonesia adalah penghukuman, dan bentuk-bentuk eksekusi lain yang dijatuhkan kepada mereka yang tidak menaati aturan. *Punishment* adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang dikenakan oleh karyawan karena melakukan perilaku tertentu. Hukuman (*Punishment*), bila digunakan dengan sukses, berpotensi menghalangi perilaku dalam organisasi; dengan kata lain, *Punishment* harus dilakukan setelah pemeriksaan menyeluruh dan obyektif dari semua keadaan yang relevan.

Punishment/hukuman adalah suatu proses yang terjadi pada semua kegiatan organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran. Untuk memahami apa itu

hukuman dan bagaimana hukuman itu dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan organisasi, penting untuk mendefinisikan hukuman. Hukuman adalah cara untuk memaksa perilaku individu agar sesuai dengan norma-norma yang diakui secara umum.

Menurut (Samijatun & Siswani, 2021) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang berupaya meningkatkan kinerja karyawan pelanggar, menegakkan aturan yang relevan, dan memberi pelajaran kepada pelanggar. Menurut (Apriyanti et al., 2020), pengusaha dapat mendisiplinkan karyawan melalui penggunaan teguran, surat teguran, skorsing, bahkan pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja. Pegawai yang terkena denda atau sanksi biasanya tidak menerima insentif pada bulan yang bersangkutan. Atau bahkan tidak mendapat kesempatan promosi jika kesalahannya cukup serius. Tujuan pemberian hukuman atau teguran kepada karyawan adalah untuk membangkitkan emosi yang tidak menyenangkan dalam diri seseorang agar tidak melakukan sesuatu.

Manajer atau atasan dapat menghukum karyawan melalui kritik, penurunan pangkat, atau pemecatan. Punishment adalah ancaman hukuman yang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pelaku, menegakkan aturan yang relevan, dan memberi pelajaran kepada pelaku. Sanksi akan diberikan jika melanggar aturan terkait. Dalam kerangka bisnis, karyawan yang tidak bertanggung jawab atau melakukan kesalahan yang merusak organisasi akan menghadapi disiplin. Sanksi tersebut dapat berupa teguran, surat teguran, skorsing atau pengurangan karyawan, serta pembatalan bonus bulan tersebut. Dengan kata lain, penalti dapat mengakibatkan kemungkinan pembatalan bonus dan promosi.

Tujuan dari hukuman ini adalah untuk memotivasi orang agar lebih proaktif dan memberikan yang terbaik di tempat kerja.

2.3.2 Jenis dan Bentuk Punishment

(Lamin, 2021), Jenis-jenis Punishment dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang, dengan jenis:

- a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, sebagaimana karyawan lainnya.
- b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat, dengan jenis:

- a. Penurunan pangkat atau demosi.
- b. Pembebasan dari jabatan.
- c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.3.3 Tujuan *Punishment*

(Hidaya et al., 2021), *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melanggar.

2.3.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi (Hidaya et al., 2021), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

1. Pelanggaran Tingkat Pertama:
 - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
 - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
 - c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
2. Pelanggaran Tingkat Kedua:
 - a. Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
 - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
3. Pelanggaran Tingkat III:
 - a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.

- c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
- d. Mencuri asset perusahaan.

2.3.5 Indikator *Punishment*

Menurut (Hidaya et al., 2021), terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut:

1. *Punishment Preventif*

Punishment preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Dengan demikian *Punishment Preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *Punishment preventif* adalah:

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah
- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

2. *Punishment Represif*

Punishment Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang dilakukan. Jadi *Punishment* ini

dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan.

Adapun yang termasuk dalam Punishment represif yaitu:

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran
- c. Peringatan
- d. Hukuman

2.4 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Ramadanita et al., 2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat penghargaan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.
2	(Mentang & Stevianus, 2021)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja	<i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi	1. <i>Reward</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi 2. <i>Reward</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja 3. <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi 4.

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<i>Punishment</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja 5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	(Pradnyani & Rahmawati, 2020)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi	<i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi	(1) <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. (2) <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. (3) <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
4	(Rabbani & Arwiyah, 2021)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Axa Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir	<i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir. Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan.
5	(Samijatun & Siswani, 2021)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management	<i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja	Pengaruh antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> adalah signifikan. Demikian H3 dalam penelitian ini diterima. Artinya <i>reward</i> berpengaruh terhadap <i>punishment</i>
6	(Apriyanti et al., 2020)	Pengaruh Kepemimpinan , <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara)	Kepemimpinan , <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja	Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,857$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,734$ nilai mempunyai makna bahwa Kepemimpinan (X1), <i>Reward</i> (X2) dan <i>Punishment</i> (X3)

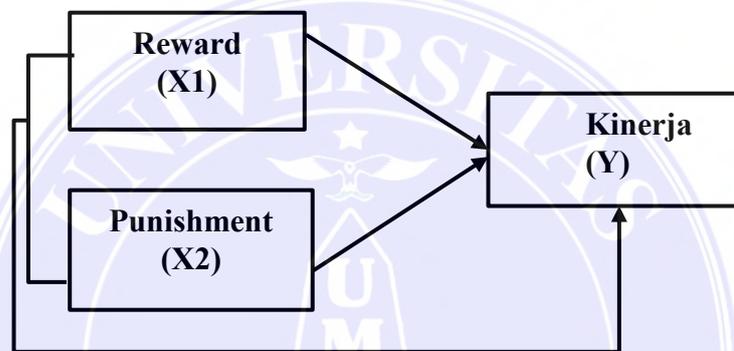
No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				memberikan kontribusi yang signifikan pengaruh sebesar 0,734 atau 73.4% terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Penulis 2022



2.5 Kerangka konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini. Seperti yang di sajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Berfikir konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoretis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya.

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap perumusan masalah penelitian, sering dinyatakan sebagai frase pertanyaan. Dianggap sementara karena tanggapannya didasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta aktual yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis juga dapat digambarkan sebagai tanggapan teoritis untuk mempelajari frase topik, bukan tanggapan empiris (Sugiyono, 2017).

Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain:

- H₁: Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan
- H₂: Pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan
- H₃: Pemberian *reward dan punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan.



BAB III

METODEOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut (Sekaran & Bougie, 2017), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan Jl. Industri No.60, Dusun I, Tanjung Morawa

Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan juni 2022 sampai dengan bulan oktober 2022. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2023				
		Juni	Juli	Agustus	Sept	Oktober
1	Penyusunan Proposal					
2	Seminar Proposal					
3	Pengumpulan Data					
4	Analisis Data					
5	Seminar Hasil					
6	Pengajuan Meja Hijau					
7	Meja Hijau					

Sumber Penulis 2022

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah divisi administrasi di Distributor Centre PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan yang berjumlah 50 orang karyawan.

Tabel 3.2.Divisi karyawan

No	Bagian divisi	Jumlah karyawan
1	BPB	4
2	RETUR	4
3	NPB	4
4	ATK	2
5	ADM DCM	1
6	REPORTING	6
7	FARMASI	1
8	STOCK & CL	2
9	CARS	3
10	PERFORMA	3
11	CCTV	3
12	SUPPORT	7
13	GPS	5
14	SPV	5
	JUMLAH TOTAL	50

Sumber Penulis 2022

3.2.2 Sampel

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017), “ Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu divisi administrasi pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka sampel dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu divisi administrasi di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 50 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil pengaruh disiplin kerja *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.3.1 Definisi Variable Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut (Sekaran & Bougie, 2017) merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikaji, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk memperoleh hasil penelitian tersebut. Berdasarkan judul penelitian dapat diartikan beberapa variabel penelitian, sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Definisi variabel independen menurut (Sekaran & Bougie, 2017) yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen (bebas) yang akan diteliti.

b. Variabel Dependen

Definisi variabel dependen menurut (Sekaran & Bougie, 2017) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen (terikat) yang akan diteliti adalah kinerja.

Menurut (Edison, 2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator menggunakan skala

pengukuran ordinal dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Kinerja (Y), *Reward* (X1), *Punishment* (X2).

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kinerja (Y)	Menurut Siagian (2012 : 168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description-nya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Likert
<i>Reward</i> (X1)	Menurut Handoko (2012 : 66) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien	a. Gaji dan bonus b. Kesejahteraan c. Pengembangan Karir d. Penghargaan psikologis dan sosial	Likert
<i>Punishment</i> (X2)	Menurut Mangkunegara (2013:130). Punishment (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar	a. Hukuman Ringan b. Hukuman Sedang c. Hukuman Berat	Likert

Sumber: Penulis 2022

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2 Sumber Data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (interview) yaitu peneliti memporeh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Medan

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. dengan kriteria sebagai berikut :

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0.60. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang

sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

3.6.2 Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda:

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program software SPSS 26.for windows yaitu:

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

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- X₁ = Variabel bebas (Reward)
- X₂ = Variabel bebas (Punishment)
- a = Konstanta
- b_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau

menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor (VIF)* dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas.
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

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

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

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

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel}$ = H_0 ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel}$ = H_0 diterima

3.6.5 Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Medan, dengan nilai regresi 2.206 lebih besar dari nilai t tabel yaitu **1.675** signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Medan, dengan nilai regresi 2.629 lebih besar dari nilai t tabel yaitu **1.675** signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05.
3. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Medan. Dengan nilai F hitung > F tabel (13,331 lebih besar dari 1.675) dan nilai signifikansi (0,00 lebih kecil dari 0,05).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran bagi PT. Indomarco Prismatama Medan, antara lain:

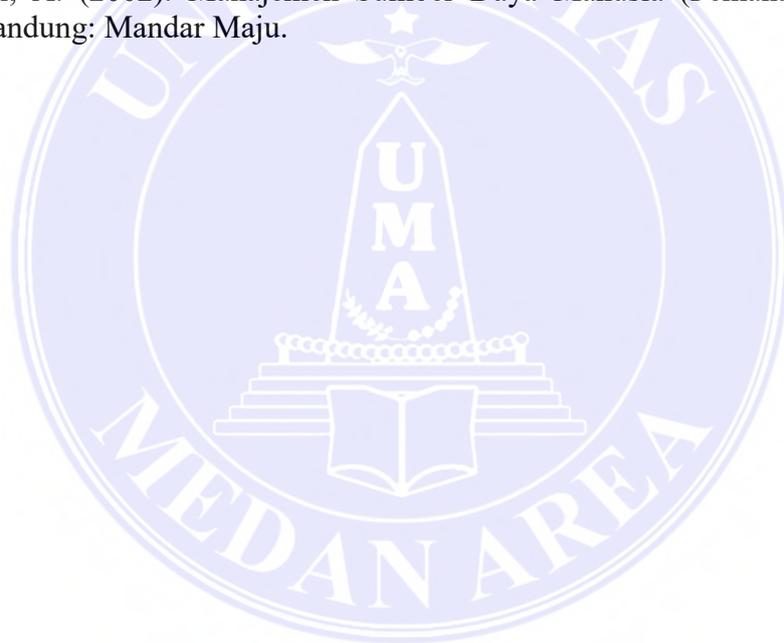
1. Sistem *reward* atau penghargaan yang diterapkan oleh pihak PT. Indomarco Prismatama Medan sekarang sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem *reward* tersebut atau bahkan menambahkan beberapa *reward* baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sistem *punishment* atau hukuman yang diterapkan oleh pihak PT. Indomarco Prismatama Medan sekarang sudah berjalan dengan efektif. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada karyawan yang dalam bekerja tidak menaati peraturan perusahaan, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerjanya juga membaik.
3. Bagi tiap-tiap divisi di PT. Indomarco Prismatama Medan untuk selalu memperhatikan kedisiplinan para karyawannya dengan melakukan pengawasan secara rutin tetapi juga tidak mengekang para karyawannya, agar para karyawan tetap memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi tanpa ada perasaan terkekang oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- A P Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara). *Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1*(2), 189–194.
- Frazier, M. L., & Tupper, C. (2018). Supervisor Prosocial Motivation, Employee Thriving, and Helping Behavior: A Trickle-Down Model of Psychological Safety. *Group and Organization Management, 43*(4), 561–593. <https://doi.org/10.1177/1059601116653911>
- Hidaya, N. A., Agus, B., & Hamzah, K. F. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi, 26*(1), 50. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.717>
- Jakob, M., & Weatherly, H. (2003). A hydroclimatic threshold for landslide initiation on the North Shore Mountains of Vancouver, British Columbia. *Geomorphology, 54*(3–4), 137–156. [https://doi.org/10.1016/S0169-555X\(02\)00339-2](https://doi.org/10.1016/S0169-555X(02)00339-2)
- Lamin. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review), Volume 12*(2), 162–166.
- Mentang, & Stevianus. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA. *Juima, 22*(1), 1–14.
- Pradnyani, & Rahmawati. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2*(1), 21–30.
- Rabbani, I. R., & Arwiyah, M. Y. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Axa Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir. *EProceedings ..., 8*(4), 3715–3724. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/15361>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 6*(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11*(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Metodologi Penelitian Untuk Bisnis_Pendekatan Pengembangan Keahlian* (2nd ed.).
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 44–56. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*.
- Ünal, Z. M., & Turgut, T. (2015). The Buzzword: Employee Engagement. Does Person- Organization Fit Contribute to Employee Engagement? *Iranian Journal of Management Studies*, 8(2), 157–179. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=116289972&site=ehost-live>
- Yu, M. C., Mai, Q., Tsai, S. B., & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/su10030864>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processess*. New York: The McGraw-Hill, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211, 1240-1251.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Meyrina, S. A. (2017). Pelakasanaan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. *JIKH* 11(2), 139-157.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPPE.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Santoso, S. (2000). Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2007). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana - Prenadamedia Group.
- Suyitno. (2017). Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science* 13(5), 144-152.
- Tohardi, A. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pemahaman Praktis). Bandung: Mandar Maju.





LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan/i PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan

Di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Medan Area

Nama : Deby Cayntia
NIM : 178320385
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan”, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sangat membantu dalam penelitian ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam hasil dari kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Atas partisipasi dan kesediaan saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Jenis Kelamin
 Laki-laki Perempuan
- 2) Usia
 Kurang dari 20 tahun 31 - 40 tahun
 21 - 30 tahun Lebih dari 40 tahun
- 3) Pendidikan Terakhir
 SMP/Sederajat Diploma (D1/D2/D3)
 SMA/Sederajat Sarjana (S1/S2)
- 4) Lama Bekerja
 Kurang dari 1 tahun 5 - 10 tahun
 1 - 5 tahun Lebih dari 10 tahun

Petunjuk Pengisian

- 1) Tandai pada kolom **STS** jika anda **Sangat Tidak Setuju**.
 - 2) Tandai pada kolom **TS** jika anda **Tidak Setuju**.
 - 3) Tandai pada kolom **N** jika anda **Netral**.
 - 4) Tandai pada kolom **S** jika anda **Setuju**.
 - 5) Tandai pada kolom **SS** jika anda **Sangat Setuju**.
-

Reward (X1)

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Reward Ekstrinsik	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
		Saya mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji					
		Tunjangan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya					
		Saya diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) apabila saya berprestasi					
		Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai					
		Masyarakat dan rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan perusahaan					
		Penghargaan yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam bekerja					
2.	Reward Intrinsik	Pekerjaan yang saya kerjakan menuntut saya untuk melakukan yang terbaik					
		Pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik akan mendapat pengakuan dan membuat saya semakin bersemangat					
		Pekerjaan yang saya kerjakan menantang dan membuat saya bangga apabila mampu					
		Pekerjaan yang saya kerjakan memberikan otonomi lebih bagi saya untuk melakukan dan mengambil keputusan					
		Perusahaan memberikan reward kepada saya jika saya disiplin dalam bekerja					

Punishment (X2)

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Punishment Preventif	Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan					
		Saya tahu dan mengerti tentang hal-hal apa saja yang dilarang di perusahaan					
		Saya diperintah untuk mematuhi peraturan dan tata tertib di perusahaan					
		Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan					
		Mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja					
2.	Punishment Represif	Saya selalu diberitahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja					
		Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan					
		Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja saya di kemudian hari					
		Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan					
		Hukuman yang diberikan mempengaruhi kinerja saya					
		Hukuman yang diberikan mampu memotivasi saya agar menjadi lebih baik lagi					

Kinerja (Y)

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
		Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
		Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan					
2.	Kualitas	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti					
		Saya selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan					
		Saya selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan					
		Saya bekerja dengan mengikuti aturanaturan yang telah ditetapkan					
3.	Ketepatan	Saya selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan					
		Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik					
		Saya selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target					
4.	Kehadiran	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
		Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan					
5.	Kemampuan bekerja sama	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja saya					
		Saya selalu mementingkan kerjasama daripada bekerja sendiri					

LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN

Tabulasi jawaban responden

REWARD												
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	54
2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	47
3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	40
3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	34
3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	41
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	40
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	40
3	1	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	37
4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	52
3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	51
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41
3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	39
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	40
3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	48
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	42
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	51
1	1	2	3	3	3	5	3	2	3	2	3	31

4	4	2	4	5	4	5	5	5	3	4	5	50
3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	41
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	49
4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	45
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	53
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	44
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	51
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	57

PUNISHMENT											
5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	49
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44
4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	39
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4		2	4	38
4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		39
3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	36
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	41

4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	41
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	39
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	4	4	4	5	2	4	5	5	2	5	45
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	45
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	41
4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	40
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	37
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	39
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	37
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	39
3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	33
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	38
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	49

KINERJA KARYAWAN														
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	64
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	58
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	64
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53
4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	59
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	62
4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	57
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	50
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	61
3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	55
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	61
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69

LAMPIRAN 3 OUTPUT HASIL UJI STATISTIKA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.928	12

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	0.362	0.335	4.80753

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT (X2), REWARD (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.202	2	308.101	13.331	.000 ^b
	Residual	1086.278	47	23.112		
	Total	1702.480	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
 b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT (X2), REWARD (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.159	6.094		3.636	0.001
	REWARD (X1)	0.257	0.116	0.310	2.206	0.032
	PUNISHMEN T (X2)	0.481	0.183	0.370	2.629	0.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.50	.789	50
X1.2	3.34	.961	50
X1.3	3.42	.883	50
X1.4	3.72	.858	50
X1.5	3.76	.687	50
X1.6	4.02	.742	50
X1.7	3.94	.620	50
X1.8	3.90	.735	50
X1.9	3.88	.746	50
X1.10	3.76	.771	50
X1.11	3.96	.727	50
X1.12	3.62	.987	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.98	.622	50
X2.2	3.96	.638	50
X2.3	3.94	.586	50
X2.4	3.74	.664	50
X2.5	3.94	.512	50
X2.6	4.00	.571	50
X2.7	3.92	.601	50
X2.8	3.84	.650	50
X2.9	3.94	.620	50

X2.10	3.92	.665	50
-------	------	------	----

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.929	13

Item Statistics

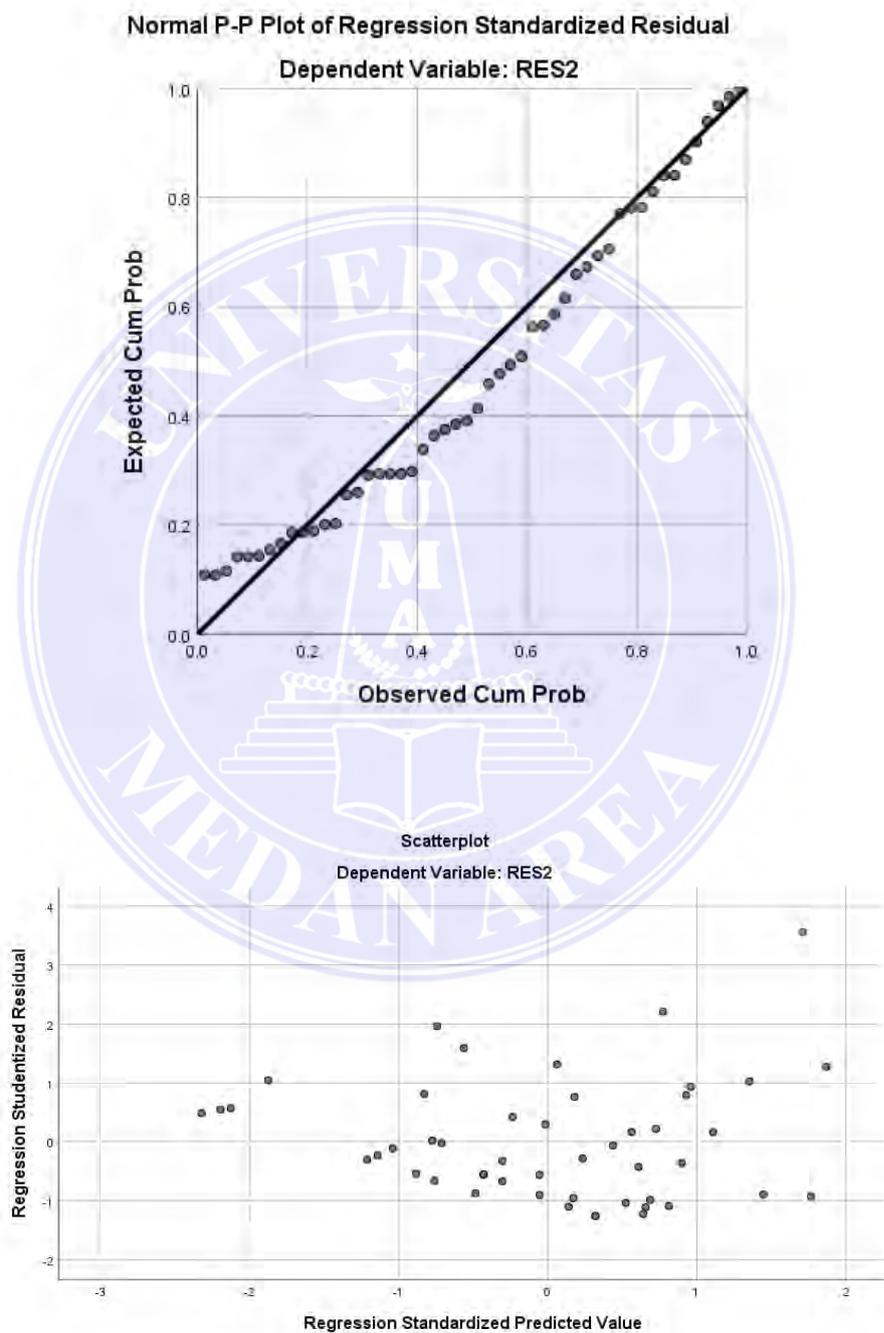
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.98	.622	50
Y2	4.08	.634	50
Y3	4.10	.614	50
Y4	4.14	.606	50
Y5	4.04	.533	50
Y6	4.06	.586	50
Y7	4.10	.614	50
Y8	4.16	.548	50
Y9	4.08	.634	50
Y10	3.96	.699	50
Y11	3.98	.622	50
Y12	4.10	.614	50
Y13	3.74	.751	50

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.436	3.735		2.258	.029		
	REWARD (X1)	-.084	.071	-.203	-1.182	.243	.686	1.458

PUNISHMENT (X2)	-0.026	.112	-0.040	-.235	.815	.686	1.458
-----------------	--------	------	--------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: RES2





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. Setia 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 : 1640/FEB/01.1/ III/2022
Lamp :
Perihal : Izin Research / Survey

31 Januari 2022

Kepada Yth,
PT. Indomarco Prisma Cabang Medan

Dengan hormat,

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

Nama : DEBY CAYNTIA
N P M : 178320385
Program Studi : MANAJEMEN
Judul : **Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prisma Cabang Medan**

Untuk diberi izin Research / Survey 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 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 Bidang
Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni



Dr. Widiastuti, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2. Kepala LPPM

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/12/23

PT. INDOMARCO PRISMATAMA
DISTRIBUTION CENTER CABANG MEDAN
JL. INDUSTRI DUSUN I NO.60 TANJUNG MORAWA DELI SERDANG – 20582
Telepon : (061) 7941224 Fax. (061) 7940119 Dan (061) 7941769

SURAT KETERANGAN

No : 010/SP/IDM-MDN/III/2022

Perihal : **Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dedyanto
Jabatan : Supervisor Administration
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :
Nama : Deby Cayntia
Npm : 178320385
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Telah melaksanakan penelitian di PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan mulai November 2021 sampai dengan April 2022 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Medan”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,



Supervisor Administration

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

PT. Indomarco Prismatama
Jl. Industri Dusun I, No.60
Kel. Tanjung Morawa B, Kec. Tanjung Morawa
Deli Serdang - 20582

p 62 61-794 1224 (hunting)
f 62 61-794 0119
w indomarcodoc.com Accepted 1/12/23