

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRESIDENT
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

RIZKI KHAIRUN NISA

158320199



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia Medan
Nama : RIZKI KHAIRUN NISA
NPM : 15.832.0199
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Ir. M. Yamin Siregar, MM
Pembimbing 1



Syahriandy, SE, M.Si
Pembimbing 2



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 23/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 September 2019



RIZKI KHAIRUN NISA
15.832.0199

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Rizki Khairun Nisa
NPM : 15.832.0199
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia MEDAN. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 23 September 2019

Yang menyatakan



RIZKI KHAIRUN NISA
15.832.0199

Abstrak

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan. sebanyak 45 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari karyawan tetap.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel *Reward* sebesar 3.408 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.679 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel *Punishment* sebesar 6.242 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.679 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel *Punishment* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $320.918 > 3.09$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *Reward* dan *Punishment* secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,604. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 60,4\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,4% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh *Reward* dan *Punishment*. Sisanya sebesar 13,4,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

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

Abstract

Effect of Work Experience and Workload on Employee Performance At PT. Dunkindo Lestari Medan

This study aims to determine "The Effect of Work Experience and Workload on Employee Performance At PT. Dunkindo Lestari Medan ". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is Employee At PT. Dunkindo Lestari Medan. as many as 45 employees. And by using saturated sample technique, the number of samples in this study as many as 45 respondents taken from permanent employees.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on work experience variables of 3.408 is greater than t table of 1.679 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the work experience variable has a positive and significant effect on the performance variable. At work load variable equal to 6,242 bigger than t table equal to 1.679 with probability t that is sig 0,000 smaller than limit of significance equal to 0,05, then variable of work load partially have positive and significant influence to performance variable. Based on F test result, it is obtained Fcount value of 320,918 > 3.09 with sig 0,000 < α 0,05, show Ho rejected and Ha accepted, meaning work experience and work load simultaneously have positive and significant effect to performance variable. The value of R Square obtained is 0.604. To see the large influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 60.4%. This figure shows that as much as 60.4% performance (dependent variable) can be explained by work experience and workload. The remaining 13.4% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Work Experience, Workload, Performance

KATA PENGANTAR

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

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

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

6. Bapak Syahriandi SE, Msi Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, 23 September 2019

Rizki Khairun Nisa
158320199

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia ...	7
2.2. Kinerja Karyawan	
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.2.3. Penilaian Kinerja	10
2.2.4. Indikator Kinerja	12
2.3 <i>Reward</i>	
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i>	13
2.3.2 Bentuk-bentuk <i>Reward</i>	15
2.3.3 Indikator <i>Reward</i>	17
2.3.4 Syarat Pemberian <i>Reward</i>	18
2.3.5 Tujuan <i>Reward</i>	19

2.3. <i>Punishment</i>	
2.4.1 Pengertian <i>Punishment</i>	20
2.4.2 Tujuan <i>Punishment</i>	21
2.4.3 Indikator <i>Punishment</i>	21
2.4.4 Macam-Macam <i>Punishment</i>	22
2.4. Penelitian Terdahulu	26
2.5. Kerangka Konseptual	27
2.6.1 Pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan	28
2.6.2 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan	29
2.6.3 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja Karyawan	30
2.6. Hipotesis Penelitian	31

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.3. Defenisi Operasional	34
3.4. Jenis dan Sumber Data	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	35
3.6. Teknik Analisis Data	36

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	40
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.2. Struktur Organisasi.....	41
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	46
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	46
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	52
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	55

4.2.3. Uji Statistik	59
4.2.4. Uji Hipotesis	61
4.2.5. Koefisien Determinasi	63
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	63

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan	68
5.2.Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

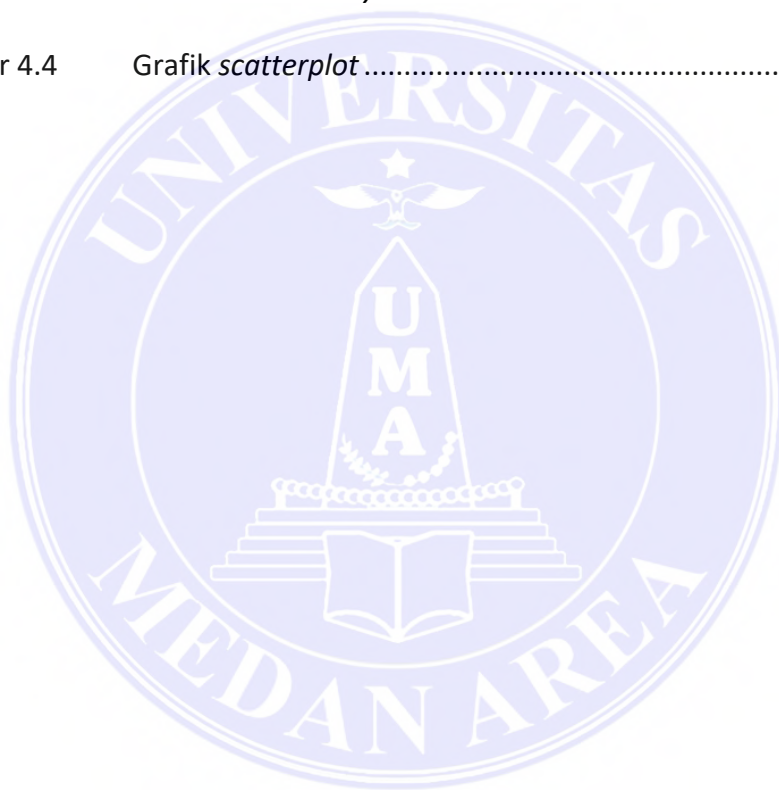


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2	Divisi Karyawan.....	33
Tabel 3.3	Operasional variabel.....	34
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2	Usia Responden	46
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)	47
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel <i>Reward</i> (X1)	49
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel <i>Punishment</i> (X2).	51
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas.....	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	54
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	60
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t)	61
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F)	62
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2	Histogram.....	56
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	57
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	59





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan..

Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang

menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Selain faktor *reward*, faktor *punishment* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment/* hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan penelitian lapangan pada PT. ABC President Indonesia, terlihat fenomena masalah yang mengakibatkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor *reward* dan *punishment* yang tidak berjalan baik seperti masalah *reward* masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya juga ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan *reward* yang sama seperti karyawan baru, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan perusahaan akan memberikan *reward* yang lebih kepada mereka.

Selain itu masalah *punishment* yang terjadi diperusahaan ini adalah yang sering terjadi kepada karyawan sales marketing yang selalu kena *punish* apabila mereka tidak mencapai target dalam sebulan, mereka merasa tertekan akan tekanan yang terus diberikan sehingga menyebabkan karyawan sales selalu silih berganti dan banyak yang keluar karena tidak tahan akan *punishment* yang mereka terima seperti tidak keluarnya gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan”**

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. ABC President Indonesia ?
3. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada ABC President Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

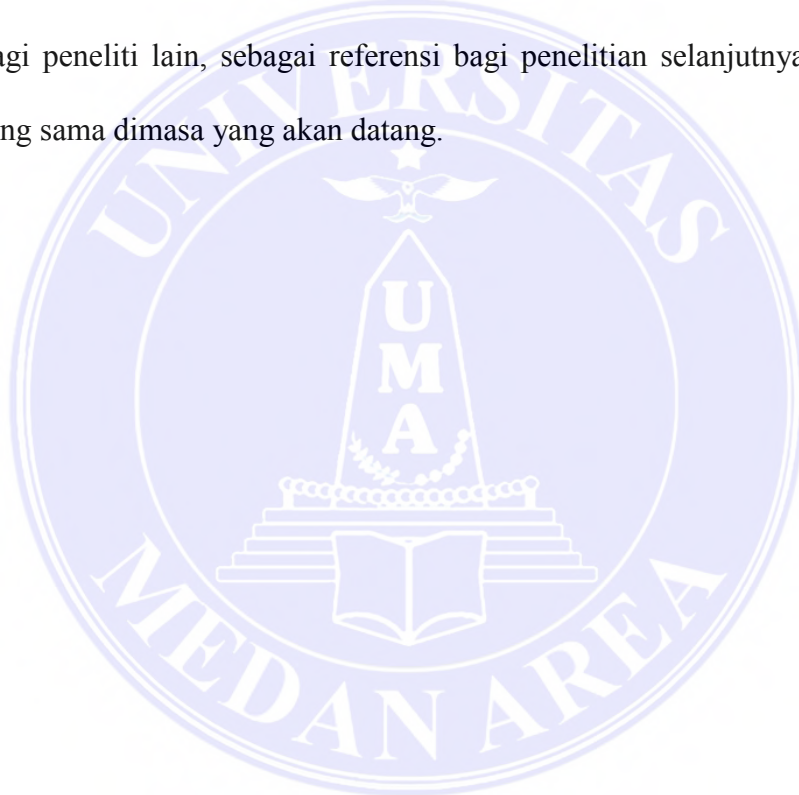
Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2018:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

2.1.3 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :

- a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup :
- a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 - Keuntungan (*benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup :
- a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
- a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

- Pemberhentian karyawan

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono,2010 : 32). Demikian pula 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. Sementara Rachmawati (2008:47) menyebutkan kinerja adalah sebagai suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta seberapa baik kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2009:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

2.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2009:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan

2.2.3 Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun

perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai

hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.3 *Reward*

2.3.1 *Pengertian Reward*

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. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2009: 98).

Menurut Eni Nurmiyati (2010:99) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2009), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan

pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian reward karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian reward tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu reward pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan.

Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu (Dr. Martin Leman, 2000). Reward biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Menurut Handoko (2012 : 66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Bangun (2012 : 317) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya

Suatu reward kadang – kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah

pulitzer untuk reward dibanding literatur. Reward bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (material insentives) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (economic rewards). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (non-material insentif) Danim (2004:43).

2.3.2 Bentuk-Bentuk *Reward*

Menurut Ivancevich, dkk., (2010:226) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :

a. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

1. Penghargaan finansial:

- a) Gaji dan upah 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 perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b) 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.

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

2. Penghargaan non finansial :

- a. Penghargaan interpersonal Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- b. 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.
- b. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
1. Penyelesaian (completion) Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. 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 muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 3. Otonomi (autonomy) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi

dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

4. Pertumbuhan Pribadi (personal Growth) Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2.3.3 Indikator-Indikator *Reward*

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

1. Gaji dan Bonus

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

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk

pemberian *reward* atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan Karier

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

4. Penghargaan psikologis dan sosial

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

2.3.4 Syarat Pemberian Reward

Jika diperhatikan, ternyata pemberian reward tidak mudah. Kapan waktunya, kepada siapa dan bagaimana bentuknya bukanlah soal yang mudah. Sebagai pedoman dalam pemberian reward ada beberapa syarat yang harus diperhatikan oleh guru:

1. Untuk memberi reward yang pedagogis perlu sekali guru mengeal betul-betul muridnya.

2. Reward yang diberikan kepada anak hendaknya jangan menimbulkan rasa cemburu atau iri hati bagi anak yang lain yang merasa pekerjaannya juga lebih baik tapi tidak mendapatkan reward.
3. Jangan menjanjikan memberikan reward terlebih dahulu sebelum anak menunjukkan prestasi kerjanya.
4. Memberikan reward hendaknya hemat.
5. Pendidik harus hati-hati memberikan reward, jangan sampai reward yang diberikan kepada anak diterimanya sebagai upah dari jerih payah yang telah dilakukan.

Dari pendapat di atas jelas dalam pemberian reward harus bersifat mendidik dan harus disertai pertimbangan-pertimbangan apakah reward yang diberikan kepada anak sesuai dengan perbuatan baik yang telah dilakukan atau prestasi yang telah dicapainya.

2.3.5 Tujuan Reward

Tujuan pemberian reward adalah untuk lebih mengembangkan dan mengoptimalkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dalam artian siswa melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran siswa itu sendiri dan dengan reward itu juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara guru dan siswa, karena Reward itu adalah bagian dari pada rasa cinta kasih sayang seorang guru kepada siswa.

Jadi maksud dari reward itu yang terpenting bukanlah hasil yang dicapai seorang siswa, tetapi bertujuan untuk membentuk kata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada siswa. Seperti halnya telah disinggung diatas bahwa reward disamping merupakan alat pendidikan represif yang menyenangkan,

reward juga dapat menjadi pendorong atau motivasi bagi siswa belajar lebih baik lagi.

2.4 *Punishment*

2.4.1 *Pengertian Punishment*

Menurut Hasibuan (2009:37) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya. Menurut Mangkunegara (2013:130). *Punishment* (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. menurut Sardiman (2011:94) *Punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau punishment.

Menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang

ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment/* hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

2.4.2 Tujuan *Punishment*

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

2.4.3 Indikator *Punishment*

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

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
 3. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja .

2.4.4 Macam – macam *Punishment*

Pada bagian ini peneliti akan membahas tentang macam-macam punishment (hukuman) yang diberikan, disini ada beberapa pendapat mengenai macam-macam punishment (hukuman) adalah sebagai berikut:

- a. Punishment (hukuman) preventif, yaitu punishment (hukuman) yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment (hukuman) ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Adapun tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pendidikan bisa dihindarkan.
- b. Punishment (hukuman) represif, yaitu punishment (hukuman) yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah

diperbuat. Jadi, punishment (hukuman) ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Pendapat lain tentang macam-macam punishment (hukuman) adalah pendapat Wiliam Stern membedakan tiga macam punishment (hukuman) yang disesuaikan dengan tingkat perkembangan anak-anak yang menerima punishment (hukuman):

1) Punishment (hukuman) Asosiatif

Umumnya, orang mengasosiasikan antara punishment (hukuman) dan kejahatan atau pelanggaran, antara penderitaan yang diakibatkan oleh punishment (hukuman) dengan perbuatan pelanggaran yang dilakukan. Untuk menyingkirkan perasaan tidak enak (hukum) itu, biasanya orang atau anak menjauhi perbuatan yang tidak baik atau yang dilarang.

2) Punishment (hukuman) Logis

Punishment (hukuman) ini dipergunakan terhadap anak-anak yang telah agak besar. Dengan punishment (hukuman) ini anak mengerti bahwa punishment (hukuman) itu adalah akibat yang logis dari pekerjaan atau perbuatannya yang tidak baik.

3) Punishment (hukuman) Normatif

Punishment (hukuman) normatif adalah punishment (hukuman) yang bermaksud memperbaiki moral anak-anak. Punishment (hukuman) ini dilakukan terhadap pelanggaranpelanggaran mengenai norma-norma etika, seperti berdusta, menipu, dan mencuri. Jadi, punishment (hukuman) normative sangat erat

hubungannya dengan pembentukan watak anakanak. Dengan hubungan ini, pendidik berusaha mempengaruhi kata hati anak, menginsafkan anak terhadap perbuatannya yang salah, dan memperkuat kemauannya untuk selalu berbuat baik dan menghindari kejahatan.

Di samping pembagian seperti tersebut di atas, punishment (hukuman) itu dapat dibedakan seperti berikut ini:

1) Punishment (hukuman) Alam

Ahli pendidikan yang menganjurkan punishment (hukuman) ini ialah J.J. Rousseau. Menurut Rousseau, anak-anak ketika dilahirkan adalah suci, bersih dari segala noda dan kejahatan. Adapun yang menyebabkan rusaknya anak itu ialah masyarakat manusia itu sendiri. Maka dari itu, Rousseau menganjurkan supaya anak-anak dididik menurut alamnya. Demikian pula mengenai punishment (hukuman) Rousseau menganjurkan “hukum alam”. Biarlah alam yang menghukum anak itu. Tetapi, ditinjau secara pedagogis, punishment (hukuman) alam itu tidak mendidik. Dengan punishment (hukuman) alam saja anak tidak dapat mengetahui norma-norma etika mana yang baik dan mana yang buruk, mana yang boleh dan harus diperbuat dan yang tidak. Anak tidak dapat berkembang sendiri ke arah yang sesuai dengan cita-cita dan tujuan pendidikan yang sebenarnya. Lagi pula, punishment (hukuman) alam itu sangat membahayakan anak, bahkan kadang-kadang membinasakannya.

2) Punishment (hukuman) yang di sengaja

Punishment (hukuman) ini sebagai lawan dari punishment (hukuman) alam. Punishment (hukuman) macam ini dilakukan dengan sengaja dan bertujuan. Sebagai contoh ialah punishment (hukuman) yang dilakukan oleh si pendidik terhadap siswanya, punishment (hukuman) yang dijatuhkan oleh seorang hakim kepada si terdakwa atau pelanggar.

Sedangkan menurut Alisuf Sabri, bentuk-bentuk punishment diantaranya:

- 1) Punishment badan, yaitu yang dikenakan terhadap badan seperti pukulan.
- 2) Punishment perasaan seperti ejekan bagi siswa yang melanggar, dipermalukan, dan dimaki.
- 3) Punishment intelektual, yaitu siswa diberikan kegiatan tertentu sebagai punishment dengan pertimbangan kegiatan tersebut dapat membawanya ke arah perbaikan.

Selain itu, menurut Ny. Roestiyah N.K. macam-macam cara menghukum antara lain:

- 1) Hukuman Jasmaniah, seperti menyakitkan dan menyuruh berdiri.
- 2) Hukuman Rohaniah, seperti membuat anak malu, mengasingkan anak, menyuruh mengulangi pekerjaan, menulis kalimat-kalimat, memindah tempat duduk, menahan anak, menakut-nakuti, menyuruh pulang, menyadarkan, mengeluarkan dari kelas/sekolah.

Dari macam-macam punishment (hukuman) yang telah disebutkan di atas dimaksudkan untuk memperbaiki perbuatan siswa yang salah menjadi baik. Namun, punishment (hukuman) badan yang membahayakan bagi siswa tidak sepatutnya diberikan dalam dunia pendidikan, karena punishment (hukuman)

semacam ini tidak mendorong siswa untuk berbuat sesuai dengan kesadarannya. Sehingga siswa trauma maka siswa tidak akan mau untuk belajar bahkan akan minta berhenti dari sekolah.

2.5. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pratawam 2016	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja (studi pada karyawan Pt. Raz Er Brothers	Y = Kinerja X1= Reward X2= Punishment	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Raz Er Brothers 2) secara simultan Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Raz Er Brothers
2	Kholil (2014)	Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran Sulut tenggo	Y = Kinerja X1= Reward X2= Punishment	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran Sulut tenggo 2) secara simultan Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma

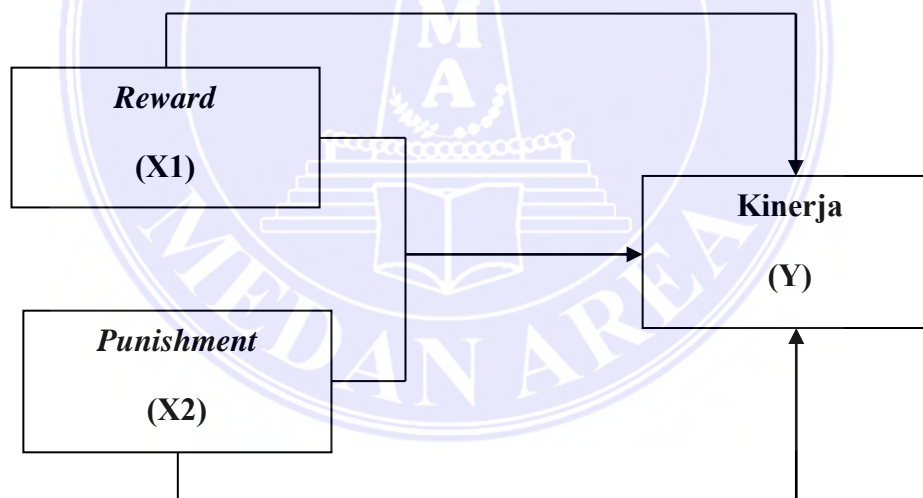
				Perkasa Tapung Cabang Pemasaran Sulut tenggo
3	Sugihen (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan	Y = Kinerja X1= Reward X2= Punishment	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan 2) secara simultan Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan
4	Surya Elhadi 2016	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung	Y = Kinerja X1= Reward X2= Punishment	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung 2) secara simultan Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.6. Kerangka Konseptual

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

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.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan bahwa reward memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Oemar (2007) dalam Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2009) bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah reward diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Secara umum pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi, Pencapaian (Achievement) berupa rasa puas dan bangga, maupun dari otonomi. Mansyur (2014) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan diatas *punishment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2000) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada

kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *punishment* berupa hukuman ringan, sedang dan berat. Mansyur (Mansyur, 2014) menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7. Hipotesis

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

1. *Reward* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia.
3. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

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

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. ABC President Indonesia Medan, Jalan Willian Iskandar Pasar V Barat Komp. Pergudangan MMTK 2 Blok G NO.08. Pancing, Sumatera Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan April 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1

Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019				
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agst
1	Penyusunan Proposal	■				
2	Seminar Proposal		■			
3	Pengumpulan Data			■		
4	Analisis Data					
5	Seminar Hasil				■	
6	Pengajuan Meja Hijau					
7	Meja Hijau					■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 69), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC President Indonesia Medan yang berjumlah 45 orang karyawan.

Tabel 3.2.
Divisi karyawan

No	Bagian Divisi	Jumlah Karyawan
1	Sales	17
2	Bagian Operasional	11
3	Bagian Minuman	7
4	HR & GA	3
5	Keuangan	2
6	Staf Biasa	5
Jumlah		45

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:70), “ Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT. ABC President Indonesia 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 seluruh karyawan di

PT. ABC President Indonesia Medan yang berjumlah 45 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

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

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	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 <i>job description</i> -nya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Likert
2	Reward (X1)	Menurut Handoko (2012 : 66) <i>Reward</i> 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

3	<i>Punishment</i> (X2)	Menurut Mangkunegara (2013:130). <i>Punishment</i> (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: Teori Bab 2

3.4 Jenis dan Sumber Data

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.

2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. ABC President Indonesia Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh 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 PT. ABC President Indonesia Medan

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner 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 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, 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 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

3.6.2 Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

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 Multikolinieritas

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 multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- 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 (R^2)

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel *reward* nilai t_{hitung} diperoleh 3.408 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.445 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.408 > t_{table} 2.445 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel *punishment* nilai t_{hitung} diperoleh 6.242 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.672 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 6.242 > t_{table} 1.672 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *punishment* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 34.527 > 3.16 artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,604. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,4%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor *reward* dan *punishment* Sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah *reward*, Sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah gaji tersebut dan memberikan reward yang pantasnya bagi para karyawan yang berdedikasi buat perusahaan terutama karyawan yang telah lama berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Pemberian *reward* juga sangat berarti bagi karyawan yang berusaha keras untuk mencapai kinerja yang baik
2. Untuk variabel *punishment*, perusahaan perlu menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya karena dengan *punishment* yang sesuai adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah perilaku seseorang atau sekelompok agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku dan *punishment* juga diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang menyimpang
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Kholil. 2014. **Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran Sulut tenggo.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Pratwam . 2016. **Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (studi pada karyawan Pt. Raz Er Brothers.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Sugihan. 2017. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Surya Elhadi. 2016.. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Buku:

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.** Bandung : Refika Aditama
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Marwansyah, (2012) : **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Dessler, Gary. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.** Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2012. **Pengantar Manajemen.** Yogyakarta: BPF.

- Hasibuan, M.S.P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto, 2010. **Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama**. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. 2009. **Motivasi Pendidikan**. Edisi Kedua. Volume Empat. Bandung: Pustaka Rodakarya.
- Robbins, Stephen P. 2009. **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2011. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2009. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih Tjutju. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN 3
Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	9	20.0	20.0	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	27	60.0	60.0	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	71.1	71.1	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	31	68.9	68.9	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	3	9	20.0	20.0	24.4
	4	19	42.2	42.2	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	4	30	66.7	66.7	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Reward (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	62.2	62.2	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	26	57.8	57.8	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	19	42.2	42.2	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	9	20.0	20.0	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	21	46.7	46.7	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	23	51.1	51.1	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
Total		45	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	25	55.6	55.6	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Punishment (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	10	22.2	22.2	44.4
	5	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	27	60.0	60.0	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	7	15.6	15.6	20.0
	4	10	22.2	22.2	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.60	3.107	45
Kemampuan Kerja	34.93	3.257	45
Beban Kerja	25.93	2.562	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward, Punishment	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.604	1.956

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.143	2	132.071	34.527	.000 ^a
	Residual	160.657	42	3.825		
	Total	424.800	44			

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

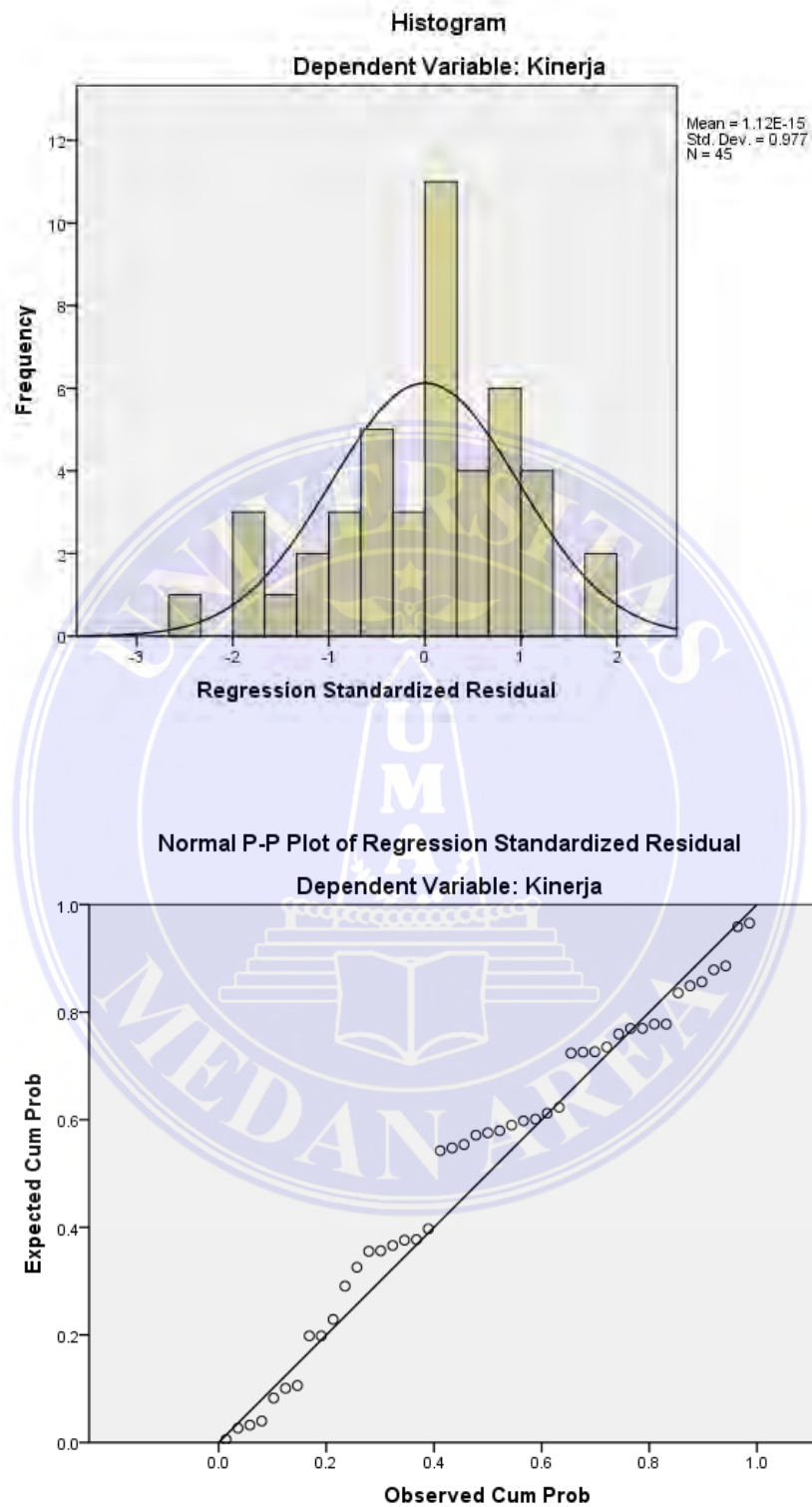
b. Dependent Variable: Kinerja

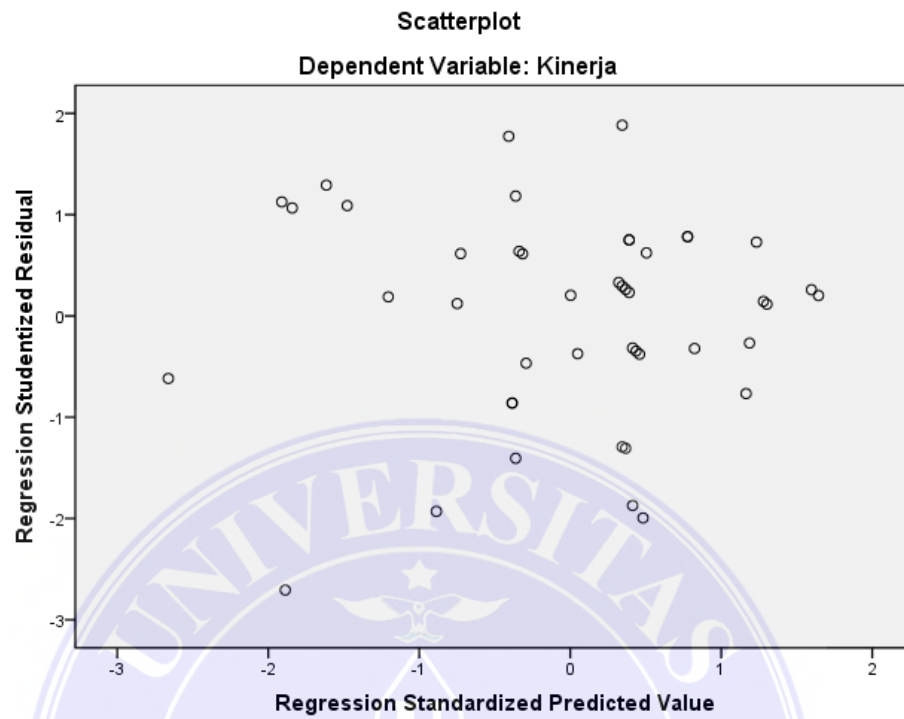
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.503	3.355		5.516	.000		
	Reward	.156	.127	.159	2.445	.000	.511	1.958
	Punishment	1.005	.161	.829	6.242	.000	.511	1.958

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





LAMPIRAN 2
TABULASI DATA KINERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	41
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	47
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	40
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	40
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	41
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	45
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
13	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	33
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	35
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	46
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	46
19	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	40
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	43
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	40
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	44
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	45
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	37
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	43
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	44
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47

35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
37	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
<i>Sambungan..</i>												
39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
41	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
42	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	41
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	47
44	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	40
45	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	40

TABULASI DATA REWARD (X1)

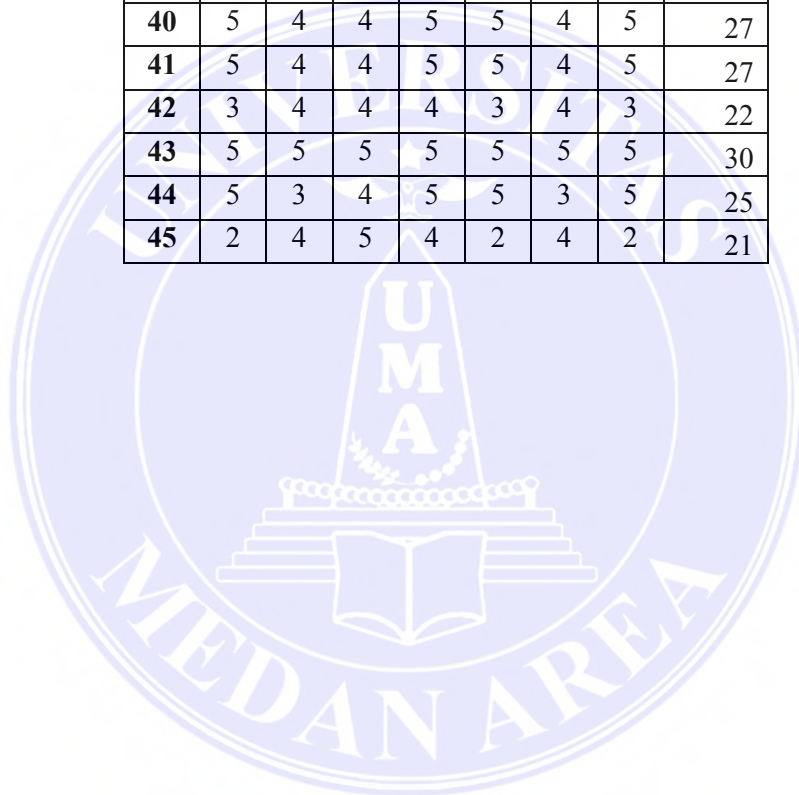
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	37
2	5	3	3	3	4	4	3	4	5	29
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	35
5	4	4	2	2	5	4	2	4	4	27
6	4	4	5	5	4	5	5	4	4	36
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	38
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	34
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	34
10	4	4	3	3	5	4	3	5	4	31
11	4	5	5	5	5	4	5	5	4	38
12	4	4	4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

23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	36
25	5	5	5	3	4	4	5	5	5	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	5	3	5	5	4	4	4	35
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	5	5	4	5	5	4	4	36
<i>Sambungan..</i>										
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
32	5	5	4	5	5	4	4	5	5	37
33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	37
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	38
37	4	5	4	3	5	5	5	4	4	35
38	4	4	5	5	4	5	5	4	4	36
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
41	4	5	5	5	5	5	5	4	4	38
42	5	4	5	3	5	4	4	5	5	35
43	5	4	5	5	4	4	4	5	5	36
44	5	4	4	5	4	4	4	5	5	35
45	4	4	4	2	5	3	4	4	4	30

TABULASI DATA PUNISHMENT (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	Total
1	5	4	4	5	5	4	5	27
2	3	4	4	4	3	4	3	22
3	5	5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	4	5	5	3	5	25
5	2	4	5	4	2	4	2	21
6	5	4	4	5	5	4	5	27
7	5	4	5	5	5	4	5	28
8	4	5	5	4	4	5	4	27
9	4	4	5	4	4	4	4	25
10	3	5	5	4	3	5	3	25
11	5	5	5	4	5	5	5	29
12	4	4	4	5	4	4	4	25
13	4	3	3	4	4	3	4	21
14	5	4	5	5	5	4	5	28
15	3	3	3	4	3	3	3	19
16	4	4	5	5	4	4	4	26
17	5	5	4	5	5	5	5	29
18	5	5	4	5	5	5	5	29
19	5	4	4	5	5	4	5	27
20	3	5	5	4	3	5	3	25
21	4	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	5	5	4	5	27
Sambungan..								
23	5	3	4	5	5	3	5	25
24	5	4	5	5	5	4	5	28
25	3	5	5	4	3	5	3	25
26	4	5	4	5	4	5	4	27
27	3	4	5	4	3	4	3	23
28	4	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	4	24

30	5	3	5	5	5	3	5	26
31	5	5	4	5	5	5	5	29
32	5	4	4	5	5	4	5	27
33	5	4	4	5	5	4	5	27
34	3	5	4	5	5	5	3	27
35	5	4	4	5	5	4	5	27
36	5	4	4	5	5	4	5	27
37	4	5	4	5	4	5	4	27
38	5	5	4	5	5	5	5	29
39	5	4	4	5	5	4	5	27
40	5	4	4	5	5	4	5	27
41	5	4	4	5	5	4	5	27
42	3	4	4	4	3	4	3	22
43	5	5	5	5	5	5	5	30
44	5	3	4	5	5	3	5	25
45	2	4	5	4	2	4	2	21



III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS *REWARD* (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Gaji dan bonus						
1	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
2	Perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi					
Kesejahteraan						
3	Setiap karyawan yang bekerja disini diberikan tunjangan yang memenuhi kebutuhan					
4	Setiap karyawan berhak mendapatkan fasilitas kantor sesuai dengan hasil kerja					
Pengembangan Karir						
5	Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir diperusahaan ini					
6	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi					
Penghargaan Psikologis dan Sosial						
7	karyawan yang berprestasi selalau diapresiasi dan diberikan penghargaan oleh perusahaan					
8	Karyawan yang berprestasi diakui oleh perusahaan dan mendapat fasilitas dari perusahaan					

2. VARIABEL BEBAS *PUNISHMENT* (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Hukuman Ringan						
1	Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan surat pertama bagi yang sering terlambat					
2	Karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan					
Hukuman Sedang						
3	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang					
4	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja					

Hukuman Berat						
5	Karyawabn akan mendapatkan a skorsing apabila menerima surat peringatan sebanyak 3 kali					
6	Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang merugikan perusahaan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para pegawai mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan rumah sakit					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi perawat lain.					
Ketepatan Waktu						
5	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Para pegawai dapat menyelesaikan					

	pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
7	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Para pegawai bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan mutu hasil yang efektif					
Kemandirian						
9	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
10	Para pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					