

**PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus PT. MAS SUMBIRING)**

Skripsi

Untuk Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Alif Dio Aviansyah S

30402000032

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI**

**PENGARUH SISTEM REWARD DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi kasus PT.MAS SUMBIRING)

Disusun Oleh :

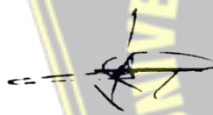
Alif Dio Aviansyah Sukardi

30402000032

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 9 Agustus 2024.

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Penguji I



Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., PHD
NIK. 210499044

Penguji II



Drs. Noor Kholls, M.M
NIK. 210489017

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 27 Agustus 2024.

Kepala Program Studi Manajemen



Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Alif Dio Aviansyah S

NIM : 30402000032

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Mas Sumbiring)**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 27 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Alif Dio Aviansyah S
NIM 30402000032

**PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA
ILMIAH**

Nama : Alif Dio Aviansyah S
NIM : 30402000032
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Mas Sumbing)”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya do internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Alif Dio Aviansyah S
NIM 30402000032

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Mas Sumbiring). Produksi yang dihasilkan perusahaan pada setiap tahunnya tidak pernah mencapai target dan cenderung menurun. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga berpengaruh pada tidak tercapainya target produksi perusahaan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajer produksi PT MAS Sumbiri. *Kinerja karyawan* pegawai erat kaitannya dengan penilaian *kinerja karyawan*, untuk itu penilaian *kinerja karyawan* pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Dengan kata lain penilaian *kinerja karyawan* ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar *kinerja karyawan* yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. *Kinerja karyawan* yang baik adalah *kinerja karyawan* yang optimal, yaitu *kinerja karyawan* yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan *kinerja karyawan* karyawan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 104 (kuesioner) dan Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang kemudian akan dianalisis dengan teknik analisis statistis SPSS.

Kata Kunci: Sistem Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of the reward and punishment system on employee performance (case study of Pt. Mas Sumbiring). The production produced by the company each year never reaches the target and tends to decline. This is because employee performance is less than optimal, which results in the company's production targets not being achieved. This needs special attention from the production manager of PT MAS Sumbiri. Employee performance is closely related to employee performance appraisal, for this reason employee performance appraisal needs to be carried out by an organization. In other words, employee performance assessment is determined by the results of human resource (HR) activities with employee performance standards that have been previously set by the organization. Good employee performance is optimal employee performance, namely employee performance that meets organizational standards and supports the achievement of organizational goals. A good organization is an organization that tries to improve the capabilities of its human resources, because this is a key factor in improving employee performance. The sample in this study was 104 (questionnaires) and the data collection method used was through a questionnaire which would then be analyzed using SPSS statistical analysis techniques.

Keywords: Reward System, Punishment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan karunia-Nya kepada penulis serta kekuatan untuk menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Mas Sumbing)**”. Tak lupa Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis berharap, dengan penulisan Skripsi dapat dijadikan referensi untuk para pembaca.

Dalam penyusunan Skripsi ini, tentu penulis menyadari bahwa tentu tidak lepas dari arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta saran dalam proses penyusunan Skripsi ini. Terima kasih banyak penulis ucapkan untuk waktu, perhatian serta dukungan yang telah diberikan dalam proses bimbingan.
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis.

5. Teristimewa kepada keluarga besar penulis, Papa Nurul Aprili Y, S.Pd dan Mama Retno Widayanti, A.Md. Ak. yang telah merawat dan membesarkan penulis dengan kasih sayang serta doa yang selalu di panjatkan setiap waktu untuk penulis. Penulis sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah dari kerja keras dan orang tua. Skripsi ini adalah persembahan untukmu dari anakmu yang saat ini sudah tumbuh dewasa awal perkuliahan dan sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada sodara kandung saya Keyza Amallia, yang sedang menginjak pendidikan yang lebih tinggi, terimakasih atas doa dan *support* yang telah diberikan.
7. Kepada teman baik saya yaitu Beny, Maula, Shinta, Peter, Rifka dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih untuk dukungannya selama ini, semangat dan kontribusi untuk penulis dalam penyelesaian Skripsi.
8. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan khususnya untuk teman-teman FE Unissula 2020 yang sudah memberikan tempat untuk penulis belajar dalam segala hal.
9. Terima kasih kepada Kontrakan Biru depan SMP 20, kenari, Starbucks Museum Mandala, Starbucks Majapahit, dan McDonald's Majapahit, Fore DP MAL telah menjadi saksi bisu dalam penyusunan Skripsi.
10. Kepada Mas Wawan penulis mengucapkan terima kasih karena telah membantu dan membimbing dalam menyusun Skripsi, serta mengajarkan hal baru yang penulis belum pernah dapatkan.

11. Jodoh penulis kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak tahu keberadaanmu entah dibagian bumi mana dan menggenggam tangan siapa. Seperti kata Bj Habibie “Kalau memang dia dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang dapat”.
12. Kepada diri saya sendiri, terimakasih banyak telah berjuang sejauh ini dan memilih untuk tidak pernah menyerah dalam kondisi apapun, sangat bangga dengan diri sendiri bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh lika-liku kehidupan yang dijalani.
13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work ,I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for, for never quitting, I wanna thank me for always being a giver And tryna give more than I receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sangat membangun.

Semarang, 27 Agustus 2024

Penulis,



Alif Dio Aviansyah S
NIM.30402000032

DAFTAR ISI

PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Sistem Reward	11
2.1.4 Indikator Reward	12
2.1.5 Punishment	14
2.1.6 Indikator Punishment	15
2.2 Pengembangan Hipotesis	16
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22

3.2	Populasi dan Sampel	22
3.2.1	Populasi	22
3.2.2	Sampel	22
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	24
3.4	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	25
3.4.1	Sumber Data	25
3.4.2	Metode Pengumpulan Data	26
3.5	Teknik Analisis Data	27
3.5.1	Uji Instrumen	27
3.5.1.1	Uji Validitas	27
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	28
3.6	Uji Asumsi Klasik	29
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.8	Pengujian Hipotesis	31
3.8.1	Uji t	31
3.8.2	Koefisien Determinasi (R²)	31
BAB IV	33
4.1.	Deskripsi Sampel	33
4.2.	Statistik Deskriptif Responden	33
4.2.1	Statistik Deskriptif Responden Sistem Reward	35
4.2.2	Statistik Deskriptif Responden Punishment	37
4.2.3	Statistik Deskriptif Responden Kinerja Karyawan	39
4.3.	Uji Intrumen	41
4.4.	Uji Normalitas	42
4.5.	Uji Asumsi Klasik	43
4.6.	Hasil Penelitian dan Pembahasan	45
BAB V	55
KESIMPULAN KETERBATASAN DAN IMPLIKASI		55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Keterbatasan Penelitian	55
5.3	Implikasi Penelitian	55
Daftar Pustaka.....		59
LAMPIRAN.....		62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan Hasil Produksi PT MAS Sumbiri.....	2
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 4. 1 Deskriptif Sampel Penelitian.....	33
Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Sistem Reward.....	35
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Responden Punishment.....	37
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Responden Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Faktor.....	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4. 7 Uji Normalitas.....	43
Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas.....	44
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas.....	45
Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi.....	47
Tabel 4. 12 Uji model.....	47
Tabel 4. 13 Uji Signifikan Parameter Individual.....	48

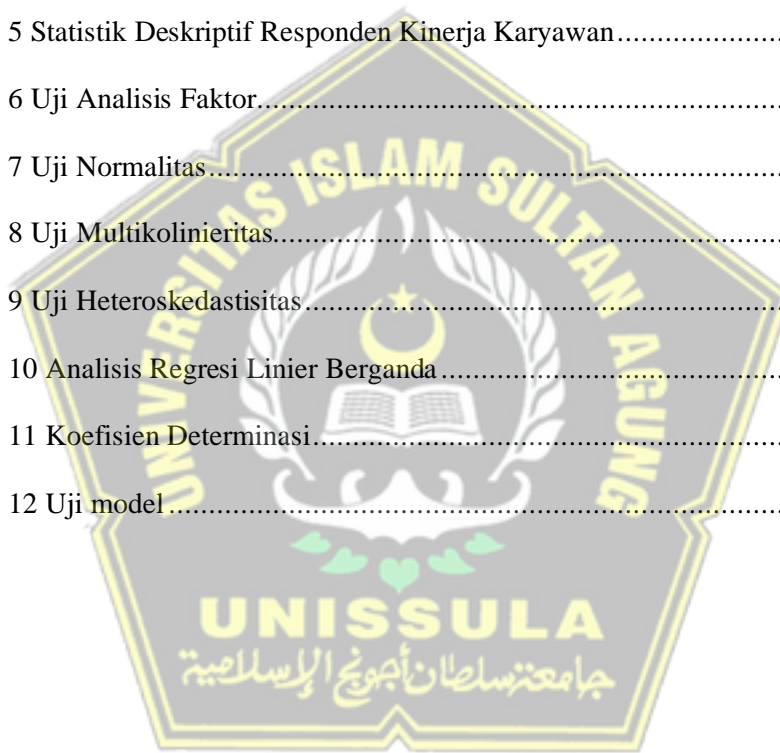
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian..... 21



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	62
Lampiran 2 Statistik Deskriptif Responden.....	65
Lampiran 3 Statistik Deskriptif Responden Sistem Reward.....	70
Lampiran 4 Statistik Deskriptif Responden Punishment	72
Lampiran 5 Statistik Deskriptif Responden Kinerja Karyawan.....	73
Lampiran 6 Uji Analisis Faktor.....	75
Lampiran 7 Uji Normalitas.....	78
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas.....	78
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas.....	78
Lampiran 10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
Lampiran 11 Koefisien Determinasi.....	79
Lampiran 12 Uji model.....	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Sebuah organisasi terdiri dari individu yang memiliki latar belakang yang beragam dan saling bekerja sama antara satu dengan yang lain. Agar sebuah organisasi dapat terus eksis dalam menghadapi persaingan dibutuhkan sumber daya manusia agar visi dan misi dari sebuah organisasi dapat terwujud, dimana tuntutan dalam setiap zamannya semakin kompleks dan dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam menjawab berbagai persoalan tersebut.

Sebagai salah satu perindustrian manufacturing di bidang garment, PT MAS Sumbiri Boja selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dan reputasinya. Namun dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendukung tujuan tersebut diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dapat terwujud apabila karyawan

memperoleh apa yang diharapkan dari organisasi.

PT MAS Sumbiri Boja mempunyai karyawan yang berperan dalam proses produksi yang hasil produknya diharapkan dapat bersaing di industri pasar dalam maupun luar negeri. Namun berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diketahui bahwa target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan tidak pernah tercapai di sepanjang tahun 2023, hal ini dapat berdampak pada tidak maksimalnya output produk yang dihasilkan.

Tabel 1. 1 Target dan Hasil Produksi PT MAS Sumbiri

TAHUN	TARGET (pcs)	ACTUAL (pcs)	GAP (pcs)
2019	9,000,084	7,590,137	1,409,947
2020	9,000,580	7,173,014	1,827,566
2021	9,000,228	7,163,003	1,837,225
2022	9,000,404	7,128,475	1,871,929
2023	9,000,034	7,010,728	1,989,306

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah produksi yang dihasilkan perusahaan pada setiap tahunnya tidak pernah mencapai target dan cenderung menurun. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga berpengaruh pada tidak tercapainya target produksi perusahaan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajer produksi PT MAS Sumbiri.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Karyawan dituntut perusahaan supaya dapat memberikan kontribusi atau kinerja yang baik dan juga mereka harus bisa meningkatkan produktivitas dalam perusahaan karena berkembang atau tidaknya suatu perusahaan itu tergantung dari kinerja karyawan (Rusyadi, 2021). Dalam penelitian (Arsyad, 2020) menyatakan bahwa Kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari semakin meningkat ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Perusahaan harus

melakukan upaya penerapan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan *reward*, insentif dan *punishment*.

Penghargaan/reward merupakan sebagai bentuk apresiasi berupa imbalan balas jasa baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2019), Indah (2019) dan Suak (2017) menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Suparmi (2019) dan Aditya (2020) menghasilkan hasil yang berbeda yaitu reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Punishment / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Beberapa pengertian punishment menurut para ahli sebagai berikut menurut Siagian (2006) Punishment adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan

sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewal dan Trang (2015) menemukan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suak dkk (2017) menemukan bahwa punishment berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Organisasi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil optimal yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai sistem reward, punishment terhadap kinerja karyawan.

2. Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai sistem reward, punishment terhadap kinerja karyawan.

3. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan dan tambahan informasi dalam mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta dapat menjadi referensi yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan spiritual, motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia pada khususnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam penelitian (Astuti, et al, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Pramessti, et al, 2019) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja

dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”.

Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Penelitian (Wirdianty, 2019) menyatakan bahwa sebagai fungsi dasar dalam kinerja adalah motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal yang sama juga diungkapkan Moeheriono dalam (Orsandi, 2019) bahwa Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat

dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan

melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukandan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.1.3 Sistem Reward

Reward adalah sebuah bentuk pemberian balas jasa atau disebut juga sebagai penghargaan yang diberikan untuk seorang karyawan atas sebuah prestasinya dalam bekerja yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk finansial ataupun non finansial. Pemberian reward tersebut bisa mendorong karyawan lebih giat serta berpotensi dalam bekerja. Reward menurut Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati (2013) adalah penghargaan yang dibagikan untuk karyawan yang berprestasi yang diharapkan dapat memberikan sebuah motivasi kepada karyawan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Selain itu juga ada organisasi yang pemberian rewardnya kepada karyawan karena dari masa kerja karyawan dan pengabdianya yang dapat meadi teladan bagi karyawan yang lain.

Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada individu ataupun kelompok apabila pihak tersebut melakukan suatu prestasi dalam bidang tertentu.

Pemberian reward karena dari masa kerja karyawan yang mempunyai tujuan untuk memberikan motivasi gairah dan loyalitas dari perusahaan. Reward menurut Moorhead dan Griffin (2013) meliputi berbagai dorongan yang disediakan perusahaan agar karyawan menjadi bagian dari suatu kontrak psikologis. Dengan diberikannya penghargaan bisa memberikan kepuasan untuk sejumlah kebutuhan karyawan yang berusaha untuk dipenuhi dengan melalui suatu pilihannya atas sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari beberapa definisi diatas terdapat kesimpulan yaitu reward merupakan sebuah penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam masa mendatang. Dengan pemberian reward maka karyawan lebih semangat dan profesional dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.4 Indikator Reward

Menurut Kadarisman (2012:122) terdapat beberapa indikator dari reward, yaitu :

1. Upah

Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati dalam membayarnya.

2. Gaji

Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai

bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi. Gaji pada umumnya berlaku bagi beberapa tarif bayaran yaitu, mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

3. Insentif

Insentif merupakan bentuk dari pembayaran secara langsung berdasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai bentuk pembagian atas keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu komponen berupa imbalan jasa dan penghasilan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan menghitung berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan.

5. Penghargaan Interpersonal

Diberikan pada seorang manajer yang dirasa mampu dalam memberikan kinerja yang maksimal dan baik sehingga dengan hal tersebut tujuan perusahaan dapat tercapai.

6. Promosi

Dengan diadakannya promosi bisa dijadikan salah satu bentuk untuk memberikan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada seorang manajer atau karyawan yang mampu dalam meningkatkan kinerja dan juga kemampuannya sehingga dengan hal tersebut dapat dipromosikan ke posisi

yang lebih tinggi.

2.1.5 Punishment

Punishment atau hukuman merupakan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika prestasi yang tinggi harus diberikan penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik (Sofiati, 2019)

Menurut (Dymastara, 2020) menyatakan bahwa *Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam hal menjaga dan meningkatkan kualitas SDM perusahaan, perlu dijaga konsistensi perencanaan dengan pemberian reward serta punishment yang jelas bagi satuan kerja atau individu. Sama halnya seperti reward, pemberian punishment sebagai faktor pemicu keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing juga memegang peranan yang penting.

Menurut Purwanto dalam (Hidayat, 2018) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1) *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. Contoh *punishment preventif* adalah:

- a) Anjuran dan Perintah
- b) Larangan
- c) Pengawasan
- d) Paksaan

2) *Punishment Represif* *Punishment* represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Contoh *punishment* represif adalah:

- a) Pemberitahuan
- b) Teguran dan Peringatan
- c) Hukuman

2.1.6 Indikator Punishment

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) terdapat indikator punishment, adalah sebagai berikut :

- 1) Hukuman Ringan
- 2) Hukuman Sedang

3) Hukuman Berat

2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Sistem Reward Terhadap Produktifitas Kerja

Sistem reward yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Karyawan cenderung lebih bersemangat ketika mereka tahu bahwa usaha keras mereka akan dihargai dan dihonor dengan imbalan yang sesuai. Kepuasan kerja juga dapat bertambah karena mereka merasa diakui dan dihargai oleh perusahaan. Sistem reward yang baik dapat merangsang peningkatan kinerja individu maupun tim. Karyawan akan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan agar dapat memperoleh imbalan yang dijanjikan. Ini secara langsung berkontribusi pada produktivitas kerja yang lebih tinggi. Sistem reward yang mendorong inovasi dan kreativitas dapat menghasilkan solusi yang lebih baik dan pendekatan yang lebih efisien terhadap masalah. Karyawan merasa terdorong untuk berpikir di luar kotak dan memberikan kontribusi baru yang dapat meningkatkan efektivitas operasional. Namun, perlu diperhatikan bahwa desain sistem reward harus cermat dan sesuai dengan budaya organisasi. Jika tidak dirancang dengan baik, sistem reward juga dapat memiliki dampak negatif, seperti kompetisi yang tidak sehat, manipulasi data kinerja, atau fokus berlebihan pada imbalan finansial tanpa memperhatikan aspek-aspek lain dari pekerjaan. Secara keseluruhan, sistem reward yang tepat dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan

produktivitas kerja, tetapi perlu dipelajari dan dikelola dengan bijaksana agar mencapai hasil yang diinginkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Remus (2016), Dhewy (2022) yang menyatakan bahwa Sistem Reward berpengaruh positif signifikan Terhadap Produktifitas Kerja, Maka Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Sistem Reward berpengaruh positif signifikan Terhadap Produktifitas Kerja

2. Pengaruh Punishment Terhadap Produktifitas Kerja

Penggunaan hukuman dapat memiliki efek negatif pada motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa takut atau cemas terhadap hukuman, motivasi intrinsik mereka untuk bekerja dengan baik dan mengembangkan diri dapat berkurang. Mereka mungkin hanya fokus pada menghindari hukuman daripada melakukan pekerjaan dengan semangat. Penggunaan hukuman yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kesejahteraan yang buruk di antara karyawan. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan. Hukuman individual yang ketat dapat mendorong karyawan untuk fokus pada perlindungan diri sendiri daripada berkolaborasi dengan tim. Mereka mungkin enggan berbagi pengetahuan atau membantu kolega karena takut terlibat dalam masalah atau kesalahan yang bisa berujung pada hukuman. Oleh karena itu, jika organisasi memutuskan untuk

menggunakan punishment sebagai alat manajemen, penting untuk mempertimbangkan dampak jangka panjangnya dan memastikan bahwa penggunaannya adil, transparan, dan sesuai dengan konteks budaya dan lingkungan kerja. Lebih disarankan untuk memfokuskan pendekatan pada pengembangan karyawan, pembinaan, dan pemecahan masalah bersama, daripada hanya mengandalkan hukuman sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jenia (2023), Saputra (2017) yang menyatakan bahwa Sistem Punishment berpengaruh positif signifikan Terhadap Produktifitas Kerja, Maka Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Sistem Punishment berpengaruh positif signifikan Terhadap Produktifitas Kerja

3. Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem reward yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan melihat bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung bekerja lebih produktif. Mereka akan berupaya memberikan hasil terbaik agar bisa mendapatkan imbalan atau penghargaan yang ditawarkan oleh sistem reward. Sistem reward yang adil dan transparan dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai akan cenderung merasa lebih loyal terhadap organisasi dan lebih sedikit

mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain. Sistem reward yang adil dan transparan dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif di perusahaan. Karyawan akan merasa dihargai dan diberi pengakuan atas usaha mereka, yang pada gilirannya dapat membentuk atmosfer kerja yang harmonis. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini dapat berdampak positif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Namun, penting untuk diingat bahwa sistem reward yang efektif haruslah adil, transparan, dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Sistem reward yang tidak sesuai atau terlalu berfokus pada kompensasi finansial saja bisa mengakibatkan dampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2019), Sianipar (2017) yang menyatakan bahwa Sistem reward berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Maka Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Sistem reward berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

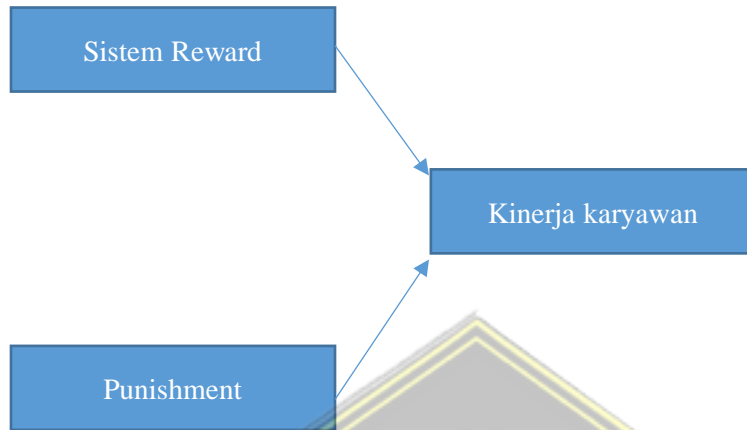
4. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Penggunaan hukuman dalam mengelola kinerja karyawan adalah topik yang kontroversial dalam manajemen sumber daya manusia. Hukuman dapat menciptakan motivasi negatif pada karyawan. Mereka mungkin merasa takut atau stres karena khawatir akan konsekuensi buruk jika kinerja mereka tidak memenuhi harapan. Ini dapat menyebabkan penurunan semangat dan minat

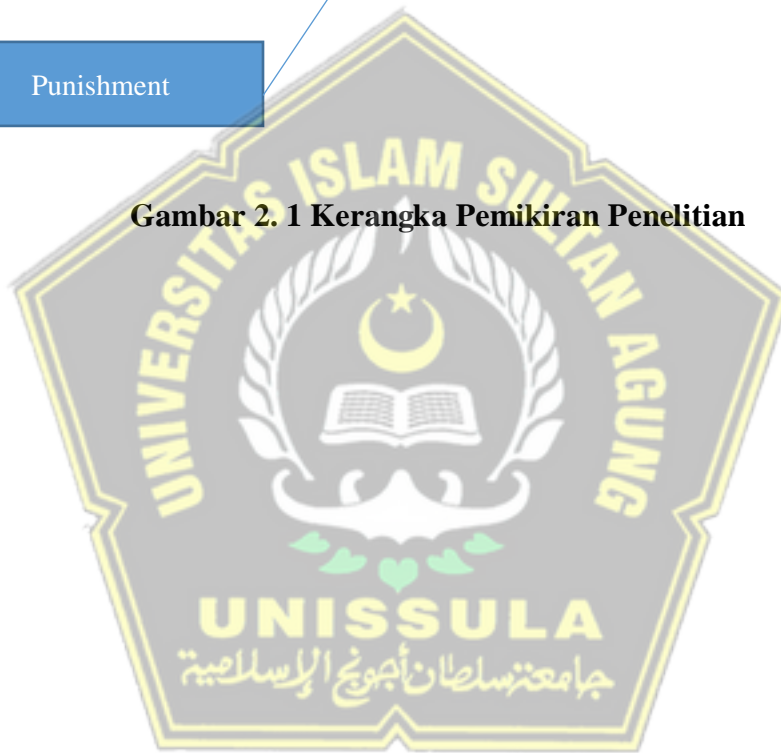
dalam bekerja. Ketika karyawan merasa ditekan oleh ancaman hukuman, mereka mungkin cenderung menghindari mengambil risiko atau mencoba pendekatan kreatif dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih mungkin hanya melakukan tugas rutin tanpa mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja atau menciptakan solusi inovatif. Hukuman cenderung memberikan motivasi eksternal, di mana karyawan bekerja hanya karena ada ancaman hukuman atau imbalan tertentu. Motivasi eksternal seringkali tidak berkelanjutan dan dapat hilang begitu hukuman dihapus atau imbalan berakhir. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan pendekatan manajemen kinerja yang lebih holistik, termasuk memberikan umpan balik konstruktif, pelatihan, bimbingan, dan pengakuan atas kinerja yang baik. Dalam situasi tertentu, hukuman mungkin masih diperlukan, tetapi harus diterapkan secara adil, proporsional, dan diiringi dengan upaya untuk mengatasi akar penyebab masalah kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dihan (2020), Sengkey (2021) yang menyatakan bahwa Punishment berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Maka Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Punishment berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Skripsi dengan maksud membenarkan atau memperkuat Skripsi dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainya (Sugiono,2012).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi didalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Mas Sumbiring.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pemilihan responden sebagai sampel (responden) dalam penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling yaitu Teknik penentuan sampe dengan pertimbangan tertentu, Sugiyono (2107:85). Pertimbangan tertentu dimaksudkan dalam pemilihan responden memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu

karyawan yang sudah bekerja diatas 2 tahun. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk (2021:27-28), rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 2%

Berdasarkan jumlah populasi yang ada yaitu 1750 orang dimana seluruh populasi merupakan perwakilan yang dianggap peneliti memiliki kriteria yang sesuai dengan yang digunakan peneliti. Misalnya untuk sebagian responden yaitu karyawan PT Mas Sumbiring dengan tingkat kesalahan 10%, maka perhitungannya adalah sebagai berikut

:

$$n = \frac{1750}{(1 + 250 \times (0,10))}$$

$$n = \frac{1750}{1 + 250 \times 0.01}$$

$$n = \frac{1750}{1 + 17.51}$$

$$n = \frac{1750}{18.51}$$

= 94.55 (dibulatkan 95 responden)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang ditetapkan minimal sebanyak 95 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan	hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Astuti, et al, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motivasi 	Wibowo (2017:85)
Sistem Reward	penghargaan yang dibagikan untuk karyawan yang berprestasi yang diharapkan dapat memberikan sebuah motivasi kepada karyawan untuk terus mempertahankan dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan Interpersonal 6. Promosi 	

	meningkatkan kinerja (Sumaryati, 2013)		
Punishment	hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku (Dymastara, 2020)	1. Hukuman Ringan 2. Hukuman Sedang	Koencoro (2013:4)

3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data diperoleh (Arikunto, 1998:30). Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data skunder.

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama.

Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang telah memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan dimanfaatkan oleh penelitian untuk kebutuhan penelitian yang telah dilakukannya. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang stres kerja, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, kinerja

karyawan dan data skunder yang merupakan sumber-sumber pustaka perusahaan, misalnya mengenai sejarah perusahaan.

Dalam hal ini penelitian memperoleh data sekunder dari data penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh penelitian lain tertarik dengan topik penelitian yang diteliti.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 2 cara, yaitu dengan penelitian lapangan untuk mendapatkan data primer dan penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder.

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan cara kuesioner dan pengumpulan data sekunder dengan cara dokumentasi.

1) Kuesioner

Sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Suroyo Anwar, 2009:168). Pengumpulan data primer dalam penelitian yaitu melalui cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya, untuk mengetahui tanggapan tentang variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini untuk mengukur pendapat responden digunakan skala *likert* yaitu skala 5 opsi. Skala yang akan dipakai yaitu :

1) Sangat Setuju (SS) :5

2) Setuju (S) : 4

- 3) Cukup Setuju (CS) : 3
- 4) Tidak Setuju (TS) :2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) :1

2) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dokumen bisa bentuk tulisan dan gambar dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan yaitu seperti jurnal penelitian, buku dokumen yang berbentuk gambar misalnya sketsa, gambar hidup dan foto.

Metode pengumpulan data dokumentasi ini diperoleh dari jurnal penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian yang diteliti, buku dan dari internet. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data pengumpulan informasi yang akurat kaitanya dengan data yang digunakan untuk keperluan penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara

skor masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel, apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2009).

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden pada pernyataan di kuesioner tetap konsisten dari waktu ke waktu. Jawaban harus konsisten dan tidak boleh dijawab acak oleh responden karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tidak reliabel. Pengukuran realibilitas bisa diukur dengan One Shot atau pengukuran sekali saja. Dalam hal ini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel, jika hasil $\alpha > 0.60$ dan jika hasil $\alpha < 0.60$ maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel tidak reliabel (Ghozali, 2009).

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum diadakan penafsiran terhadap model penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian penyimpangan asumsi *Ordinary LeastSquare* (OLS) yang mungkin terjadi dalam model penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian gejala asumsi klasik agar hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Umbiased Estimator*). Uji asumsi klasik yang dilakukan sebagai berikut :

1) Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen. Menurut Ghozali (2011: 95) kriteria terjadinya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya yaitu Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut :

- a) Jika nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak mempunyai persoalan multikolonieritas sehingga bisa dilakukan ke pengujian selanjutnya.
- b) Jika nilai *tolerance* di bawah 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi persoalan multikolonieritas

2) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas

melalui uji *Glejser* dilakukan sebagai berikut (Ghozali, 2011 : 129) :

- a) Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi signifikan statistik, yang berarti data empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas.
- b) Apabila probabilitas nilai test tidak signifikan statistik, maka berarti data empiris yang diestimasi tidak terdapat heteroskedastisitas.

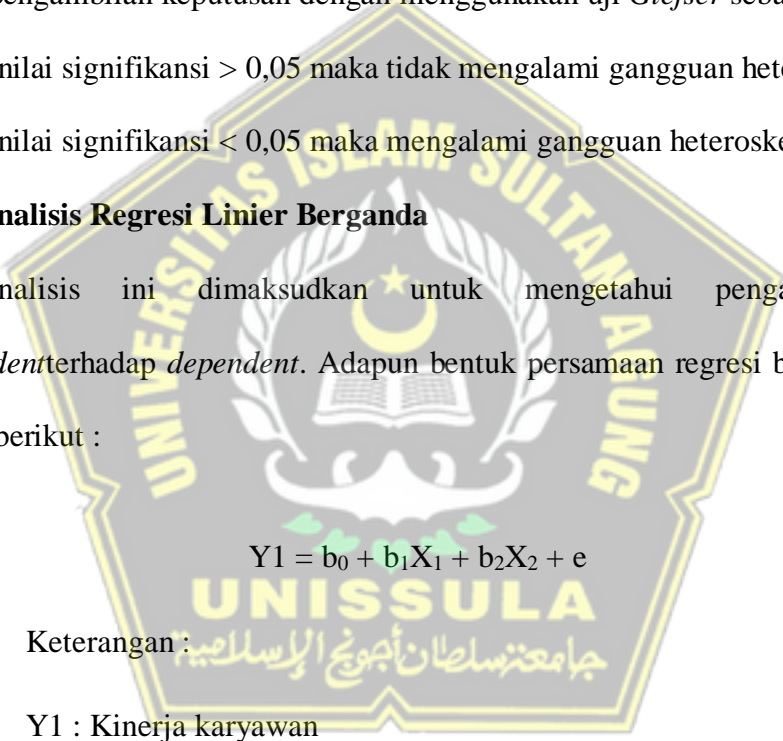
Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Glejser* sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka mengalami gangguan heteroskedastisitas

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *variabel independent* terhadap *dependent*. Adapun bentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : 

Y_1 : Kinerja karyawan

b_0 : konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 : koefisien regresi

X_1 : sistem reward

X_2 : Punishment

e : error

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (x) secara parsial atau sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (y). Uji t dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu cara yang pertama dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 5 %. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka itu artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang kedua yaitu berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % atau 0,05. Apabila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka itu artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $>$ 0,05 maka itu artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik, karena apabila koefisien determinasi semakin besar atau mendekati 1 maka sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar atau kuat. Sebaliknya

apabila koefisien determinasi semakin kecil mendekati 0 maka sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil atau lemah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen pengguna upercase aparel store. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT, Mas Sumbiring. Adapun rincian tentang jumlah sampel dan jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4. 1 Deskriptif Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	104
2	Kuesioner yang tidak kembali	0
3	Kuesioner tidak memenuhi syarat	0
4	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	104

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas jumlah kuesioner yang dibagikan berjumlah 104. Kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat berjumlah. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 0 kuesioner. Kuesioner yang kembali dan tidak memenuhi syarat berjumlah 0 kuesioner. Jadi kuesioner yang bisa diolah sebanyak 104 kuesioner.

4.2.Statistik Deskriptif Responden

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti, sebuah angka indeks dapat dikembangkan (Augusty Ferdinand, 2006). Hal ini dilakukan untuk

mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan menggunakan skala Likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi dari angka 1 hingga 5. Maka dari itu angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang 80. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak dibagi 3 dan menghasilkan rentang sebesar 26,66. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi konsumen terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

73,34 – 100,00 = Tinggi

46,67 – 73,33 = Sedang

20,00 – 46,66 = Rendah

4.2.1 Statistik Deskriptif Responden Sistem Reward

Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Sistem Reward

Indikator		Sistem Reward					Jumlah	Rata-rata	kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Jumlah	0	1	3	57	43	104		
		0	2	9	228	215	454	90.8	tinggi
2	Jumlah	0	1	1	60	42	104		
		0	2	3	240	210	455	91	tinggi
3	Jumlah	0	1	6	52	45	104		
		0	2	18	208	225	453	90.6	tinggi
4	Jumlah	0	0	4	60	40	104		
		0	0	12	240	200	452	90.4	tinggi
5	Jumlah	0	2	2	61	39	104		
		0	4	6	244	195	449	89.8	tinggi
6	Jumlah	0	1	3	58	42	104		
		0	2	9	232	210	453	90.6	tinggi

Pada table diatas responden pada sistem reward menunjukkan dari seluruh responden banyak menjawab setuju dan sangat setuju dan nilai rata-rata memiliki kategori tinggi hal ini membuktikan bahwa Sistem reward atau penghargaan memainkan peran krusial dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan di sebuah perusahaan. Penghargaan yang adil dan sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan perusahaan. Sistem reward yang efektif tidak hanya mencakup kompensasi finansial, tetapi juga pengakuan, peluang pengembangan karir, dan manfaat non-finansial lainnya. Dengan menerapkan sistem reward yang komprehensif, perusahaan dapat menciptakan

lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan karyawan. Reward finansial, seperti gaji kompetitif, bonus, dan insentif, merupakan komponen penting dalam sistem penghargaan. Kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat pergantian karyawan. Selain itu, reward finansial juga dapat menjadi alat yang efektif untuk menarik talenta baru ke perusahaan. Namun, penting untuk diingat bahwa reward finansial bukanlah satu-satunya faktor yang memotivasi karyawan dalam jangka panjang.

Penghargaan non-finansial juga memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pengakuan atas prestasi, seperti pujian publik atau penghargaan karyawan terbaik, dapat meningkatkan rasa harga diri dan kepuasan kerja. Peluang pengembangan diri, seperti pelatihan, mentoring, atau rotasi pekerjaan, dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru dan memajukan karir mereka. Fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan keseimbangan kehidupan-kerja yang baik juga merupakan bentuk reward yang semakin dihargai oleh karyawan modern. Sistem reward yang efektif harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi karyawan yang beragam. Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem reward mereka untuk memastikan bahwa sistem tersebut tetap relevan dan efektif dalam memotivasi karyawan. Transparansi dalam kriteria dan proses pemberian reward juga penting untuk membangun kepercayaan dan keadilan di tempat kerja. Dengan menerapkan sistem reward yang seimbang dan komprehensif, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

4.2.2 Statistik Deskriptif Responden Punishment

Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Responden Punishment

Indikator		Punishment					Jumlah	Rata-rata	kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Jumlah	0	1	1	50	52	104		
		0	2	3	200	260	465	93	tinggi
2	Jumlah	0	0	1	42	61	104		
		0	0	3	168	305	476	95.2	tinggi
3	Jumlah	0	0	2	43	59	104		
		0	0	6	172	295	473	94.6	tinggi
4	Jumlah	0	0	2	43	59	104		
		0	0	6	172	295	473	94.6	tinggi

Pada table diatas responden pada punishment menunjukkan dari seluruh responden banyak menjawab setuju san sangat setuju dan nilai rata-rata memiliki kategori tinggi hal ini membuktikan bahwa Sistem punishment atau sanksi merupakan komponen penting dalam manajemen kinerja dan disiplin karyawan di sebuah perusahaan. Meskipun fokus utama sebaiknya pada penghargaan dan motivasi positif, adanya konsekuensi yang jelas untuk pelanggaran aturan atau kinerja buruk juga diperlukan. Punishment berfungsi sebagai alat untuk menegakkan standar, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan menjaga keadilan di lingkungan kerja. Sistem sanksi yang adil dan konsisten dapat membantu menciptakan budaya akuntabilitas dan profesionalisme di dalam organisasi. Punishment dapat mengambil berbagai bentuk, mulai dari peringatan verbal atau tertulis, pemotongan bonus atau insentif, hingga skorsing atau pemutusan hubungan kerja dalam kasus-kasus serius.

Penting bahwa sanksi yang diterapkan proporsional dengan pelanggaran yang dilakukan dan diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan, terlepas dari posisi atau senioritas mereka. Hal ini membantu membangun rasa keadilan dan menghindari persepsi favoritisme atau diskriminasi di antara karyawan.

Namun, penerapan punishment harus dilakukan dengan hati-hati dan bijaksana. Tujuan utamanya seharusnya bukan untuk menghukum, melainkan untuk mendidik dan memperbaiki perilaku. Sebelum menerapkan sanksi, manajer harus memastikan bahwa karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan mengapa tindakan mereka dianggap tidak sesuai. Proses pemberian sanksi harus transparan, dengan kesempatan bagi karyawan untuk menjelaskan situasi mereka. Dalam banyak kasus, pemberian umpan balik konstruktif dan rencana perbaikan kinerja dapat menjadi lebih efektif daripada hukuman langsung. Penting juga untuk memahami bahwa sistem punishment yang terlalu keras atau punitif dapat kontraproduktif. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan ketakutan, yang justru menurunkan moral dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyeimbangkan kebutuhan akan disiplin dengan upaya untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Idealnya, sistem punishment harus menjadi bagian dari pendekatan manajemen kinerja yang lebih luas, yang juga mencakup pengembangan karyawan, umpan balik reguler, dan penghargaan atas kinerja yang baik. Dengan pendekatan yang seimbang, perusahaan dapat memastikan kepatuhan terhadap standar sambil tetap memotivasi dan memberdayakan karyawan mereka.

4.2.3 Statistik Deskriptif Responden Kinerja Karyawan

Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Responden Kinerja Karyawan

Indikator		Struktur modal sosial					Jumlah	Rata-rata	kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Jumlah	0	0	2	59	43	104		
		0	0	6	236	215	457	91.4	tinggi
2	Jumlah	0	0	2	54	48	104		
		0	0	6	216	240	462	92.4	tinggi
3	Jumlah	0	0	1	58	45	104		
		0	0	3	232	225	460	92	tinggi
4	Jumlah	0	0	2	56	46	104		
		0	0	6	224	230	460	92	tinggi
5	Jumlah	0	0	2	56	46	104		
		0	0	6	224	230	460	92	tinggi

Pada table diatas responden pada kinerja karyawan menunjukkan dari seluruh responden banyak menjawab setuju dan sangat setuju dan nilai rata-rata memiliki kategori tinggi hal ini membuktikan bahwa Kinerja karyawan merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari setiap individu dalam organisasi secara kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien, tetapi juga membawa inovasi, kreativitas, dan semangat yang dapat mendorong perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, kinerja karyawan yang konsisten dan berkualitas tinggi menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan. Kinerja karyawan yang baik memiliki dampak positif yang luas dalam

berbagai aspek operasional perusahaan. Ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, dan pada akhirnya, profitabilitas perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik cenderung lebih engage dengan pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi turnover dan biaya rekrutmen. Mereka juga dapat menjadi teladan dan motivator bagi rekan kerja, menciptakan efek domino positif dalam tim dan departemen. Lebih jauh lagi, kinerja karyawan yang kuat dapat meningkatkan reputasi perusahaan, menarik talenta baru, dan membuka peluang bisnis baru.

Untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang komprehensif. Ini meliputi penetapan tujuan yang jelas dan terukur, penilaian kinerja secara reguler, pemberian umpan balik konstruktif, dan pengembangan karyawan melalui pelatihan dan mentoring. Penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan sumber daya yang memadai, komunikasi yang terbuka, dan budaya yang menghargai kontribusi individu. Sistem reward dan recognition yang adil dan transparan juga berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk mempertahankan kinerja tinggi mereka. Namun, penting untuk diingat bahwa kinerja karyawan bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga hasil dari kepemimpinan yang efektif dan sistem organisasi yang mendukung. Perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan kemampuan manajerial, menciptakan jalur karir yang jelas, dan memastikan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan fokus yang konsisten pada peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat membangun tim yang tangguh, adaptif, dan berkinerja

tinggi yang mampu menghadapi tantangan bisnis dan mendorong pertumbuhan jangka panjang.

4.3. Uji Intrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2009). Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel ($N-2$), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Faktor

Variabel	item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Sistem Reward	1	0.669	0,194	Valid
	2	0.692		
	3	0.765		
	4	0.816		
	5	0.788		
	6	0.777		
Punishment	1	0.841	0,194	Valid
	2	0.836		
	3	0.695		
	4	0.710		
Kinerja karyawan	1	0.820	0,194	Valid
	2	0.644		
	3	0.671		
	4	0.717		
	5	0.734		

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian validitas menunjukkan nilai *R-Hitung*

untuk semua variabel penelitian $> R$ -Tabel (0,165), sehingga dapat diasumsikan bahwa data kuesioner valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2006: 45). Menurut Nunally (Dalam Ghozali 2006: 45) suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai $\alpha > 0,7$. Hal ini ditunjukkan dengan α hasil uji output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Kriteria
Sistem Reward	0.845	Reliabel
Punishment	0.770	Reliabel
Kinerja karyawan	0.779	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

4.4.Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001:28).

Tabel 4. 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		ABS_RES
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.6423
	Std. Deviation	.43634
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.912
Asymp. Sig. (2-tailed)		.376

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas residual menghasilkan nilai 0.376 di atas batas nilai 0.05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal.

4.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut menunjukkan hasil statistik deskriptif data penelitian :

Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Reward	.610	1.639
	Punishment	.610	1.639

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2012).

Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.386	.576		-.669	.505
	Sistem Reward	-.013	.025	-.067	-.538	.592
	Punishment	.108	.049	.271	.188	.081

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari hasil uji *glejser* diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$.

4.6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.6.1 Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.820	1.570		4.980	.000
	Sistem Reward	.340	.068	.410	4.987	.000
	Punishment	.717	.135	.438	5.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,410 \text{ sistem reward} + 0.438 \text{ punishment} + \varepsilon$$

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebagai berikut tabel koefisien determinasi :

Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.576	1.43738

a. Predictors: (Constant), Punishment, Sistem Reward

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0.576 berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 57,6 %.

3. Uji F (Uji Model)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2001:88).

Tabel 4. 12 Uji model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.981	2	146.491	70.903	.000 ^a
	Residual	208.673	101	2.066		
	Total	501.654	103			

a. Predictors: (Constant), Punishment, Sistem Reward

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel diatas Uji F hitung sebesar 70,903 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk variabel independent dan model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau fixes.

4. Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 4. 13 Uji Signifikan Parameter Individual

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.820	1.570		4.980	.000
	Sistem Reward	.340	.068	.410	4.987	.000
	Punishment	.717	.135	.438	5.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

1. Pada variabel sistem reward diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel sistem reward secara statistik berpengaruh terhadap produktifitas kerja.
2. Pada variabel punishment diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H2 diterima. Hal ini berarti variabel punishment secara statistik berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

4.6.1 Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel sistem reward diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel sistem reward secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai aspek. Pada dasarnya, sistem ini dirancang untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga dapat

meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Ketika diterapkan dengan tepat, sistem reward dapat menjadi katalis kuat untuk peningkatan kinerja individu dan organisasi. Salah satu pengaruh utama sistem reward adalah peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas usaha dan pencapaian mereka, mereka cenderung mengembangkan rasa kepuasan dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik ini mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan konsisten dalam memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi kinerja yang ditetapkan.

Sistem reward juga berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi pengakuan atas kontribusi mereka cenderung lebih setia kepada organisasi. Loyalitas ini tidak hanya mengurangi tingkat pergantian karyawan, tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap tujuan jangka panjang perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara konsisten. Lebih lanjut, sistem reward dapat mendorong perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi. Dengan merancang reward yang terkait langsung dengan pencapaian target kinerja tertentu, perusahaan dapat mengarahkan upaya karyawan pada area-area yang paling penting bagi kesuksesan organisasi. Ini memastikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya meningkat, tetapi juga fokus pada aspek-aspek yang paling bermanfaat bagi perusahaan.

Sistem reward juga dapat merangsang kreativitas dan inovasi di antara karyawan. Ketika karyawan tahu bahwa ide-ide baru dan solusi inovatif akan dihargai, mereka lebih cenderung untuk berpikir di luar kotak dan mengusulkan perbaikan dalam

proses kerja. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja melalui efisiensi yang lebih besar dan metode kerja yang lebih efektif. Penting untuk dicatat bahwa sistem reward tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja tim. Reward yang dirancang untuk mendorong kolaborasi dan kerja tim dapat meningkatkan sinergi antar karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja kolektif. Karyawan yang bekerja sama secara efektif cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik daripada jika mereka bekerja secara individual.

Sistem reward juga dapat membantu dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dengan menawarkan reward untuk pencapaian tujuan pengembangan diri atau perolehan keterampilan baru, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka. Karyawan yang terus berkembang cenderung menunjukkan peningkatan kinerja seiring waktu karena mereka menjadi lebih mahir dalam peran mereka. Selain itu, sistem reward yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi pengakuan atas kerja keras mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, karena karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Namun, penting untuk diingat bahwa efektivitas sistem reward dalam meningkatkan kinerja karyawan bergantung pada bagaimana sistem tersebut dirancang dan diimplementasikan. Sistem yang dianggap tidak adil atau tidak transparan dapat memiliki efek sebaliknya, menurunkan moral dan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk memastikan bahwa sistem reward mereka didesain dengan hati-hati, diterapkan secara konsisten, dan dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Pengaruh sistem reward terhadap kinerja karyawan perlu dipantau dan dievaluasi secara berkala. Perusahaan harus fleksibel dalam menyesuaikan sistem mereka berdasarkan umpan balik karyawan dan perubahan dalam lingkungan bisnis. Dengan pendekatan yang dinamis dan responsif, sistem reward dapat terus menjadi alat yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel punishment diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan demikian H2 diterima. Hal ini berarti variabel punishment secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Punishment atau hukuman dalam konteks manajemen karyawan memiliki pengaruh kompleks terhadap kinerja karyawan. Tujuan utama punishment adalah untuk mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan dan mendorong kepatuhan terhadap standar kinerja yang ditetapkan. Namun, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada bagaimana punishment tersebut diterapkan dan diterima oleh karyawan. Salah satu pengaruh utama punishment adalah menciptakan efek jera. Ketika karyawan menyadari bahwa ada konsekuensi negatif untuk kinerja yang buruk atau pelanggaran aturan, mereka cenderung lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini dapat mendorong peningkatan ketelitian dan kualitas kerja, yang pada gilirannya dapat

meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Punishment juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menegakkan standar kinerja yang tinggi dalam organisasi. Dengan adanya sistem punishment yang jelas dan konsisten, karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang ekspektasi kinerja yang harus mereka penuhi. Kejelasan ini dapat membantu karyawan untuk fokus pada pencapaian target kinerja yang ditetapkan, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Namun, penting untuk dicatat bahwa punishment yang terlalu keras atau tidak adil dapat memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa punishment yang diberikan tidak proporsional dengan kesalahan mereka, atau jika mereka merasa diperlakukan tidak adil, hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan moral. Karyawan yang merasa tertekan atau tidak dihargai cenderung menunjukkan penurunan kinerja.

Lebih lanjut, punishment yang berlebihan dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan ketakutan. Dalam situasi seperti ini, karyawan mungkin lebih fokus pada menghindari hukuman daripada berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka secara proaktif. Hal ini dapat menghambat kreativitas, inovasi, dan pengambilan risiko yang sehat, yang sebenarnya penting untuk peningkatan kinerja jangka panjang. Di sisi lain, punishment yang diterapkan secara adil dan proporsional dapat membantu dalam mengidentifikasi area di mana karyawan membutuhkan pengembangan atau dukungan tambahan. Jika seorang karyawan secara konsisten mengalami masalah kinerja yang mengarah pada punishment, ini bisa menjadi indikasi bahwa mereka membutuhkan pelatihan atau bimbingan lebih lanjut. Dengan menggunakan punishment sebagai titik

awal untuk intervensi positif, organisasi dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka dalam jangka panjang.

Penting juga untuk mempertimbangkan bahwa respon terhadap punishment dapat bervariasi antar individu. Beberapa karyawan mungkin termotivasi oleh tantangan untuk memperbaiki kinerja mereka setelah menerima punishment, sementara yang lain mungkin menjadi demotivasi. Oleh karena itu, pendekatan yang disesuaikan dan mempertimbangkan karakteristik individu dapat lebih efektif dalam menggunakan punishment untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, keseimbangan antara punishment dan reward sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem manajemen kinerja yang terlalu berfokus pada punishment tanpa penghargaan yang memadai untuk kinerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang negatif. Pendekatan yang seimbang, di mana punishment digunakan sebagai salah satu alat dalam toolkit yang lebih luas yang juga mencakup pengakuan dan penghargaan positif, cenderung lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Efektivitas punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan juga sangat bergantung pada bagaimana kebijakan tersebut dikomunikasikan dan diterapkan. Punishment harus diterapkan secara konsisten, transparan, dan dengan tujuan yang jelas untuk perbaikan, bukan semata-mata sebagai tindakan punitif. Ketika karyawan memahami alasan di balik punishment dan melihatnya sebagai bagian dari proses pengembangan yang lebih besar, mereka lebih cenderung merespons dengan cara yang konstruktif dan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi harus fleksibel dalam menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan umpan balik dan hasil yang diamati. Dengan pendekatan yang dinamis dan responsif, punishment dapat menjadi alat yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, asalkan diterapkan dengan bijaksana dan dalam konteks strategi manajemen kinerja yang lebih luas.



BAB V

KESIMPULAN KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel sistem reward secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik sistem reward maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mas Sumbiring.
2. Pada punishment secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin keras punishment maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mas Sumbiring.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam studi-studi berikutnya. Keterbatasan-keterbatasan studi ini yaitu :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dibatasi pada 3 variabel penelitian.

5.3 Saran

a. Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen PT. MAS SUMBIRING melakukan evaluasi dan perbaikan pada sistem reward dan punishment yang

diterapkan. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem reward yang ada lebih transparan, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan kriteria penilaian kinerja yang lebih objektif dan terukur. Selain itu, manajemen sebaiknya mempertimbangkan untuk memperluas jenis reward yang diberikan, tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga pengakuan, peluang pengembangan karir, dan benefit non-finansial lainnya yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dalam hal punishment, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem yang diterapkan bersifat konstruktif dan bertujuan untuk perbaikan, bukan semata-mata bersifat punitif. Manajemen disarankan untuk mengembangkan prosedur yang jelas dan konsisten dalam penerapan punishment, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki diri. Pelatihan dan bimbingan sebaiknya diberikan sebagai bagian dari proses perbaikan kinerja. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga perlu ditingkatkan. Manajemen disarankan untuk secara rutin mengadakan pertemuan atau forum diskusi di mana karyawan dapat memberikan masukan tentang sistem reward dan punishment yang diterapkan. Hal ini akan membantu menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Terakhir, manajemen PT. MAS SUMBIRING sebaiknya melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem reward dan punishment yang diterapkan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, analisis trend kinerja, dan benchmarking dengan praktik terbaik di industri. Dengan pendekatan yang komprehensif dan berkesinambungan ini, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

b. Perusahaan

PT. MAS SUMBIRING disarankan untuk melakukan peninjauan dan penyempurnaan terhadap sistem reward dan punishment yang saat ini diterapkan. Perusahaan perlu mengembangkan sistem reward yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkenalkan variasi bentuk penghargaan, seperti bonus kinerja, pengakuan publik atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan program kesejahteraan yang lebih baik. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sistem reward ini transparan, adil, dan konsisten dalam penerapannya. Dalam hal punishment, perusahaan disarankan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih konstruktif. Fokus utama sebaiknya diarahkan pada upaya perbaikan dan pengembangan karyawan, bukan semata-mata pada pemberian hukuman. PT. MAS SUMBIRING dapat mempertimbangkan untuk menerapkan sistem peringatan bertahap, program pembinaan, dan pelatihan remedial sebagai bagian dari strategi punishment yang lebih efektif. Perusahaan juga direkomendasikan untuk meningkatkan komunikasi internal terkait sistem reward dan punishment. Sosialisasi yang jelas dan menyeluruh tentang kriteria, proses, dan manfaat dari sistem ini perlu dilakukan secara berkala. Selain itu, PT. MAS SUMBIRING sebaiknya membuka saluran umpan balik dari karyawan untuk mendapatkan masukan dan saran perbaikan sistem. Terakhir, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem reward dan punishment. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, analisis tren kinerja, dan perbandingan dengan praktik terbaik di industri. Dengan melakukan penyesuaian dan perbaikan berkelanjutan, PT. MAS SUMBIRING diharapkan dapat menciptakan

lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan motivasi karyawan, dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

5.4 Implikasi Penelitian

- a. Dari keterbatasan-keterbatasan studi ini, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel-variabel lain selain yang digunakan dalam penelitian ini.
- b. Periode dan obyek penelitian ini diharapkan dapat diperluas sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih bagus



Daftar Pustaka

- Arsyad, A. 2020. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Updk Bakaru. Universitas Muhammadiyah Parepare
- Astuti, S.W., Sjahrudin H., dan Purnomo S. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Manajemen*. Hal 31-46.
- Dymastara, S.E., dan Onsardi. 2020. Analisis *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Enterpreneur dan Manajemen*. Vol. 1 No. 2.
- Harsoni. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan. Universitas Mean Area.
- Hidayat, F. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Hidayatulloh, R.M. 2018. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. Universitas Islam Majapahit.
- Kawulur, K.T., Areros A.W., dan Pio J.A. 2018. Pengaruh *Reward And Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2.
- Maulidiyah, K. 2017. Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor dan Efek Yang Ditimbulkan. Bandung.
- Nelson, Dan Rasyid. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Pendidikan Indonesia.

- Onsardi, O. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja. *Center For Open Science*.
- Pramesti, A.R., Sambul P.A.S., dan Rumawas W. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9 No.1.
- Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Rusyadi, I.M. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Malang. Universitas Islam Malang.
- Sofiati, E. 2021. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*. Vol. 15 No. 1. Hal 34-46.
- Suak, R., Adolfini, Dan Uhang Y. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No.2.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, dan Wiratna. V. 2019. Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susilawati, S. 2020. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mozaic Abadi Sukses Palembang. Universitas Tridianti. Palembang.

Wahyuni, S. 2018. Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggarong. Kutai Kartanegara: Universitas Kutai Kartanegara.

Wijayanti, W. S., Sjahruddin, H., dan Razak, N. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Wirianty, O.T. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Kartindo Medan. Universitas Medan Area. Medan.

