

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

RISKA RAMADHANI
1802120028



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RISKA RAMADHANI

NPM : 1802120028

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISMENT DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA BARUSA
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

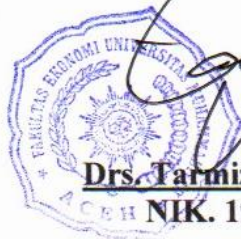
Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE., M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE., MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RISKA RAMADHANI

NPM : 1802120028

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISMENT DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA BARUSA
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 18 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarnizi Gadeng, SE, M.Si. MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE., M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

Amelia Rahmi, SE., MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 20010103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU.

Banda Aceh, 18 Februari 2023
Yang Menyatakan



RISKA RAMADHANI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RISKa RAMADHANI

NPM : 1802120028

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Jenis Karya : SKRIPSI

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

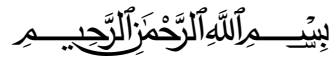
Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Februari 2023

Banda Aceh, 18 Februari 2023
Yang Menyatakan



RISKa RAMADHANI

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul **“Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh**”. Selanjutnya Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Pada kesempatan ini dengan segala harapan dan doa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Sanusi dan Ibunda Yuliana yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkahi. Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas serta doa kepada Allah SWT agar ayah dan ibu diberikan kesehatan dan umur panjang selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. Selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna, SE, MM. Selaku Kepala laboratorium Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Dr. Nuzulman, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Pertama yang banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Amelia Rahmi, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing Kedua yang banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Dan terima kasih saya ucapkan kepada Bapak Iqram Azwari selaku HRD dan Bapak Ibrahim Selaku salah satu divisi dan karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Kepada teman-teman yang telah memberikan dorongan dan arahan, sehingga penulis bisa sampai ke tahap bahagia ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan, Aamin Yaa Robbal Aalamin

Banda Aceh, 2 november 2022

Riska Ramadhani

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Ruang Lingkup penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Teoritis	10
2.1.1. Pengertian kinerja	10
2.1.1.1 Kinerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja	11
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja	11
2.1.1.5 Penilaian Kinerja	13
2.1.2. <i>Reward</i>	14
2.1.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	14
2.1.2.2 faktor-faktor Mempengaruhi <i>Reward</i>	15
2.1.2.3 Indikator <i>Reward</i>	16
2.1.2.4 Jenis-jenis <i>Reward</i>	16
2.1.2.5 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	18
2.1.3. <i>Punishment</i>	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Punishment</i>	19
2.1.3.2 Faktor-faktor Mempengaruhi <i>Punishment</i>	20
2.1.3.3 Indikator <i>Punishment</i>	21
2.1.3.4 Jenis-jenis <i>Punishment</i>	21
2.1.3.5 Tujuan Pemberian <i>Punishment</i>	22
2.1.4. Motivasi	22
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	22
2.1.4.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi	23
2.1.4.3 Indikator Motivasi	24
2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi	24
2.1.4.5 Tujuan Pemberian Motivasi	26
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	26
2.2.2. Matriks Penelitian Terdahulu	28

2.3 Hubungan Antar Variabel	29
2.3.1. Hubungan <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.2. Hubungan <i>punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.3. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	30
2.4. Kerangka Bepikir	31
2.5 Hipotesis Penelitian	32
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	34
3.1.1. Tujuan Penelitian	34
3.1.2. Jenis Penelitian	34
3.1.3. Tempat dan Waktu Lokasi Penelitian	34
3.1.4. Unit Analisis	34
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.2.1. Populasi	35
3.2.2. Sampel Penelitian	35
3.3. Sumber Data	36
3.3.1. Data Primer	36
3.3.2. Data Sekunder	36
3.4. Teknik Pengumpulan Data	37
3.4.1. Kuisisioner	37
3.4.2. Wawancara	37
3.4.3. Observasi	37
3.4.4. Studi Pustaka	37
3.5. Definisi Operasional Variabel	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
3.6.1. Analisis liner Berganda	39
3.6.2. Koefisien Korelasi	40
3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)	41
3.7. Pengujian Data	41
3.7.1. Uji Validitas	41
3.7.2. Uji Reliabilitas	41
3.8. Pengujian Asumsi Klasik	42
3.8.1. Uji Normalitas	42
3.8.2. Uji Multikolinearitas	42
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	43
3.9. Pengujian Hipotesis	43
3.9.5. Uji Parsial (T)	44
3.9.6. Uji Simultan (F)	44
 BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2. Karakteristik Responden	48
4.3. Pengujian Data	50
4.3.1. Pegujian Instrumen	50
4.3.1.1. Uji Validitas Instrumen	50
4.3.1.2. Uji Realibilitas Instrumen	51
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	52

4.3.2.1. Uji Normalitas	52
4.3.2.2. Uji Multikolinearitas	53
4.3.2.3. Uji Heterokedastisitas	54
4.4. Analisis Deskriptif	55
4.4.1. Variabel Kinerja Karyawan	55
4.4.2. Variabel Pemberian <i>Reward</i>	56
4.4.3. Variabel <i>punishment</i>	57
4.4.4. Variabel Motivasi	58
4.5. Pembahasan	59
4.5.1. Pengujian Hipotesis	59
4.5.2. Uji Simultan (Uji T)	62
4.5.3. Uji Parsial (Uji F)	64
4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian	65
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	67
 DAFTAR PUSTAKA	 68

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.	Data Kelompok kerja Karyawan	5
Tabel II.1.	Matriks Penelitian Terdahulu	28
Tabel III.1.	Defenisi dan Konsep Operasional Variabel	38
Tabel III.2.	Skala Liker	39
Tabel III.3.	Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel IV.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel IV.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.4.	Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.5.	Uji Realibilitas variabel Penelitian	51
Tabel IV.6.	Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel IV.7.	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.	55
Tabel IV.8.	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pemberian <i>Reward</i>	56
Tabel IV.9.	Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>punishment</i>	57
Tabel IV.10.	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi	58
Tabel IV.11.	Pengujian Hipotesis Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel IV.12.	Model Summary	61
Tabel IV.13.	Anova	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	II.1.	Kerangka pemikiran	32
Gambar	IV.1.	Hasil Uji Normalitas	52
Gambar	IV.2.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian	71
Lampiran 2. Tabulasi Data	73
Lampiran 3. Frequency Karakteristik Responden	75
Lampiran 4. Frequency Kinerja Karyawan (Y)	76
Lampiran 5. Frequency <i>Reward</i> (X1)	77
Lampiran 6. Frequency <i>Punishment</i> (X2)	78
Lampiran 7. Frequency Motivasi (X3)	79
Lampiran 8. Releabilitas dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)	80
Lampiran 9. Releabilitas dan Validitas <i>Reward</i> (X1)	81
Lampiran 10. Releabilitas dan Validitas <i>Punishment</i> (X2)	82
Lampiran 11. Releabilitas dan Validitas Motivasi (X3)	83
Lampiran 12. <i>Regression</i>	84

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH**

**RISKA RAMADHANI
NPM : 1802120028**

**Pembimbing : 1. Dr. Nuzulman, SE, M.Si
2. Amelia Rahmi, SE, MM**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pemberian *Reward*, *punishment* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Metode yang digunakan Dalam penelitian ini metode kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik random sampling dengan Populasi pada penelitian ini sebanyak 170 karyawan dan responden yang dijadikan sampel sebanyak 63 karyawan yang dihitung menggunakan rumus slovin. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner dengan metode analisis yang digunakan dengan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara simultan antara variabel pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Uji secara parsial yaitu pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Peningkatan kinerja melalui pemberian *reward*, dan *punishment* dan motivasi, artinya semakin di evaluasi maka semakin besar peluang pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci : *Pemberian Reward, punishment, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

**THE EFFECT OF REWARD, PUNISHMENT AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH**

**RISKA RAMADHANI
NPM : 1802120028**

**Mentor : 1. Dr. Nuzulman, SE, M.Si
2. Amelia Rahmi, SE, MM**

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of reward, punishment and motivation on employee performance at PT. Dunia Barusa Banda Aceh. The method used in this study is a quantitative method. Sample determination using random sampling technique with a population in this study of 170 employees were made as respondents, as many as 63 employees were calculated using the slovin formula. The research data was collected through a questionnaire with multiple linear analysis techniques. The results of this study indicate that simultaneously the variables of reward, punishment and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Partial test, namely the effect to giving rewards has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Punishment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dunia Barusa Banda Aceh and motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Increasing performance through the provision Of the reward, punishment and motivation, meaning that the more it is evaluated, the greater the opportunity at PT. Dunia Barusa Banda Aceh, in improving the performance of its employees.

Keywords : Reward, Punishment, Motivation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

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 karyawan. Menurut suak.,dkk (2017). Rendahnya tingkatan kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dapat juga dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan memenuhi faktor kebutuhan kinerja.

Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mencapai target yang diharapkan

melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment* dan motivasi. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*Reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*Punishment*) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan *system* penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan ada apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*.

Reward adalah hadiah, penghargaan atau imbalan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga, yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok atau upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier atau promosi, liburan, dan pensiun. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh penghargaan *reward* terhadap kinerja

karyawan ditunjukkan pada studi yang dilakukan Rustandi,D.,& Ruhkviyanti, N.(2020) bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan secara simultan. Temuan tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lain yaitu Astuti,w.s.dkk (2018) *Reward* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian *reward*, perlu diketahui bahwa kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang searah dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, tetapi di berlakukannya juga cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu *punishment*.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberi pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* merupakan tindakan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

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. Hasil penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh *punishment* yang dilakukan Pramesti,R.A,dkk ,(2019) bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendapat ini mendapatkan bantahan dari peneliti lain yaitu menyatakan bahwa (*punishment*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

menurut Suak,R.,dkk (2017). Selain *reward* dan *punishment*, motivasi juga mempengaruhi kinerja motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konsteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi dari pada karyawan yang memiliki motivasi yang lebih dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi kearah pencapaian tujuan yang lebih baik.

PT. Dunia Barusa cabang banda aceh merupakan salah satu dealer dibawah PT. Asra International Toyota, perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, penjualan, administrasi dan pelayanan, perbaikan mobil yang menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada terhadap customer untuk itu hal utama yang diperhatikan adalah kinerjanya dan pelayanannya karna semakin baik kinerja semakin baik pula nilai mutu perusahaan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor

kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment* dan motivasi. PT. Dunia Barusa adalah perusahaan yang memiliki banyak karyawan, sehingga penerapan *Reward* dan *Punishment* pada karyawan yang Produktif dan disiplin kerja. *Reward* yang diberikan berupa bonus, kenaikan jabatan, jenjang karir adapun sebagai karyawan terbaik dan liburan.

Berikut data kelompok kerja.

Tabel 1.1 Kelompok Kerja PT. Dunia Barusa Banda Aceh

No	Kelompok Divisi	Jumlah karyawan
1	Sales	50
2	Service	57
3	Administrasi	32
5	Body & paint	31

Sumber : PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan terjadi pada divisi penjualan dan service PT. Dunia Barusa, Banda Aceh. Berdasarkan wawancara dengan bapak Ikram Azwari selaku *Human Resource Development* (HRD) PT. Dunia Barusa, Banda Aceh, beliau mengatakan bahwa kinerja karyawan bagian sales dan service belum sepenuhnya optimal karena karyawan belum mampu memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 120% per karyawan. Hal ini mendedikasikan bahwa kinerja mereka belum optimal.

Penghargaan yang berlaku di perusahaan PT. Dunia Barusa, Banda Aceh sudah sesuai dengan tujuan penghargaan yang berlaku di perusahaan tersebut dimana tujuannya adalah adil, menarik, dan mampu memotivasi karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Ikram Azwari selaku *Human Resource Development* (HRD), beliau mengatakan bahwa karyawan yang divisi penjual dan service telah diberikan penghargaan/ imbalan yang sesuai dengan penghargaan yang berlaku di perusahaan tersebut. Bentuk dari penghargaan/ imbalan yang berlaku di PT. Dunia Barusa, Banda Aceh, meliputi gaji, insentif, liburan, dan jenjang karir.

Untuk pemberian gaji di PT. Dunia Barusa, Banda Aceh sudah sesuai dengan hak mereka, dimana nominal atau besaran gaji sesuai dengan posisi pekerjaan yang mereka kerjakan dan diberikan perbulannya. Beliau menjelaskan mengenai bagaimana karyawan pada divisi penjualan sudah diberikan insentif. Pada divisi tersebut karyawan bekerja secara berkelompok atau *team*. Kemudian kelompok tersebut diberikan target sehingga target tersebut tercapai maka karyawan bisa menerima insentif yang telah ditetapkan.

Selain gaji dan insentif PT. Dunia Barusa, Banda Aceh. Memberikan liburan keluar negeri bahkan umrah jika karyawan mencangkup empat kriteria yaitu produktifitas, prestasi, loyalitas dan masa pengabdian kerja, karyawan juga bisa mendapatkan jenjang karir yang berlaku di perusahaan tersebut. Dimana untuk jenjang karir karyawan yang mampu mencapai dan menjaga penjualannya tetap bagus dan stabil, jadi nantinya karyawan tersebut dapat naik jabatan yang lebih tinggi baik di perusahaan itu sendiri atau dicabang lain.

Namun bapak Ikram Azwari selaku HRD juga mengamati bagaimana kinerja karyawannya tersebut, beliau menjelaskan bahwa ada karyawannya yang mampu bekerja untuk dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan,

sehingga karyawan yang memiliki sikap fighter (percaya diri), ini cenderung menyukai tantangan atau dengan kata lain selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan sehingga mendapat bonus yang telah di sepakati. Selain itu juga beliau menjelaskan ada karyawan yang bersikap defend (sikap bertahan/pasrah), yang diberikan target cenderung pasrah dan menunjukkan sikap tidak mampu melaksanakannya, atau kata lain bersikap pasrah. Sehingga karena tidak mencapai target maka tidak akan mendapatkan kesempatan menerima insentif.

Selain mengawasi kinerja hukuman yang berlaku juga diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang berlaku di perusahaan dimana jika karyawan melanggar peraturan akan dikenakan hukuman yang berlaku. Dimana karyawan masih ada yang terlambat dari waktu yang ditentukan perusahaan. Selain hukuman motivasi yang beliau menerapkan adalah coaching tujuannya agar karyawan yang turun lapangan dapat menjelaskan beliau apa yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal terdapat fenomena yang berlaku di perusahaan PT. Dunia Barusa, Banda Aceh. Penghargaan, hukuman dan motivasi yang baik ternyata tidak membuat kinerja karyawan meningkat. Dengan demikian Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Dunia Barusa cabang Banda Aceh salah satu perusahaan dealer mobil yang bergerak dibidang penjualan dan lainnya, Penelitian ini bertolak pada kondisi tenaga kerja saat ini dalam menghadapi Persaingan dalam industri semakin hari semakin ketat, sehingga semakin dituntut kualitas dari setiap aspek perusahaan, termasuk sumber daya

manusia. Kebutuhan konsumen yang begitu tinggi membuat karyawan dikejar deadline untuk menghasilkan barang sesuai pesanan dan sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh dengan latar belakang di atas, penulis akan membahas dan mengkaji tentang bagaimana Pengaruh kinerja karyawan di PT. Dunia Barusa. Yang berjudul **“pengaruh pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh *Reward* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
3. Seberapa besar berpengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
4. Seberapa Besar Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah variabel *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah variabel *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah *Reward*, *Punishment* dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - 1.1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
2. Manfaat Praktis
 - 2.1. Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan untuk langkah kedepan bagaimana mengambil kebijakan di masa yang akan

datang dalam peningkatan kinerja karyawan dalam penerapan *reward*, *punishment* dan motivasi.

2.2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan menambahkan manfaat sebagai bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan variabel yang lainnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam ruang lingkup diperlukan adanya penekanan dan batasan lokasi, waktu atau sector dan variable-variabel yang dibahas. Yang menjadi objek penelitian adalah PT. Dunia Barussa Banda Aceh. Penelitian agar tidak keluar dari wilayah yang ditelitinya dan akan sangat berguna bagi para pemula.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengertian Kinerja

2.1.1.1 Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya. Kinerja menurut 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. Sementara, Menurut Siagian (2002 : 166), 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.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) 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.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010 : 20) Kinerja merupakan suatu konsttук multidental yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2013 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu kerjanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.1.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran merupakan upaya mencari informasi mengenai hasil yang dicapai pada suatu periode tertentu dan mengukur seberapa jauh terjadinya penyimpangan akibat kondisi-kondisi tertentu, dapat berupa perubahan yang adalah bersifat positif maupun negative. pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberi informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Sony Yuwono, (2003).

Menurut Wirawan, (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan,

mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Tujuan pengukuran kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja anggota suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu. selanjutnya akan digunakan untuk mengevaluasi efektivitas perusahaan berdasarkan standar-standar tertentu dan bila perlu akan dilakukan perbaikan dalam kegiatan perusahaan.

2.1.1.5 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 penilaian 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 penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2011 : 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.

2.1.2 Reward

2.1.2.1 Pengertian Reward

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada keryawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi Kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang atau gaji, bonus, *insentif*, penghargaan dan tunjangan.

Menurut Handoko (2011 : 55) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional 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.

Menurut Shields (2016 : 12). *Reward* dapat mejadi sesuatu yang berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi yang baik. Menurut Nawawi (2009 : 63), *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Dengan kata lain, semakin positif *reward* diberikan kepada karaywan, semakin tinggi motivasi kerjanya,

2.1.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Menurut Rivai (2015 : 546) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan engan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut :

a) Pasar Tenaga Kerja :

Mempengaruhi pemberian *reward* dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagai menentukan batas rendah atau *frool* tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

- b) Kondisi ekonomi :
Salah satu aspek yang juga mempengaruhi *reward* sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomin industri, terutama darajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.
- c) Peraturan pemerintah
Pemerintah secara tidak langsung mempengaruhi tingkat *reward* melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam reward untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu. Dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang, perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan)
- d) Serikat Pekerja
Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program *reward* kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resensi dan paling kecil selama periode inflasi.
- e) Anggaran Tenaga Kerja
Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan umlah uang yang tersedia untuk *reward* karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja, Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan beberapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.
- f) Siapa yang membuat keputusan *reward*
Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan *reward* dibandingkan sekitar beberapa faktor lain. tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atau beberapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan .

2.1.2.3. Indikator-Indikator *Reward*

Reward terdiri dari berbagai bentuk ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang Robbins, (2009 : 93).

Menurut Kadarisman (2012:122) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu :

1. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)
2. Penghargaan
Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.
3. Pujian
Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut
4. Cuti
Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Reward

Menurut Ivancevich, dkk., (2006 : 228) *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.

2.1.2.5 Tujuan Pemberian *Reward*

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. 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 prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita– cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*.

Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan.

Menurut Handoko (2009 : 46) beberapa fungsi *reward* adalah sebagai berikut:

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

Menurut Taylor dalam Manullang, (2009 : 36) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

- a) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- c) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan - penyimpangan

sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan - tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan - ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar - benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*. Berupa istirahat kerja, dan bonus

2.1.3. *Punishment*

2.1.3.1 Pengertian *Punishment*

Pada prinsipnya *Punishment* merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konskuensi yang tidak diharapkan. Menurut Mangkunegara, (2000 : 130). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Menurut Siagian (2006) *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 dibandingkandengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Dengan demikian terlihat bahwa jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi 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.

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.

2.1.3.2 Faktor-faktor Mempengaruhi *Punishment*

Mangkuprawira dan hubeis (2013 : 162) menjelaskan beberapa tingkatan pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas pelanggaran :

1. Tingkatan I :
 - a) Datang terlambatan tanpa pemberitahuan.
 - b) Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
 - c) Pulang sebelum jam yang telah ditentukan
2. Penggaran Tingakatan II :
 - a) Tidak Masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin baik secara tertulis maupun lisan
 - b) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
 - c) Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
3. Pelanggaran Tingakatan III :
 - a) Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - b) Merusak fasilitas kantor dengan senagaja.
 - c) Mencuri asset perusahaan.
 - d) Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator-Indikator *Punishment*

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013 : 4) Indikator-Indikator *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

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

secara garis besar, bentuk *punishment* menurut Tafsir (2004) yaitu :

1. *Punishment assosiatif*
Umumnya, orang mengasosiasikan antara *Punishment* (hukuman) dan kejahatan atau pelanggaran, antara penderita yang diakibatkan oleh *punishment* dengan perbuatan yang dilakukan untuk menyingkirkan perasaan yang tidak enak biasanya orang atau anak menjauhi perbuatan yang tidak baik.
2. *Punishment Logis*
Dipergunakan terhadap anak-anak yang telah besar. Dengan *punishment* (hukuman) ini, anak mengerti bahwa *punishment* (hukuman) itu adalah akibat yang logis dari pekerjaan atau perbuatannya yang tidak baik.
3. *Punishment Normatif*
Adalah *punishment* (hukuman) yang bermaksud memperbaiki moral anak-anak. *Punishment* (hukuman) ini dilakukan terhadap pelanggaran - pelanggaran mengenai norma-norma etika, seperti berdusta, menipu, dan mencuri. Jadi, *punishment* (hukuman) sangat erat hubungannya dengan pembentukan anak -anak. Dengan hubungan ini, pendidik berusaha mempengaruhi kata hati anak, mengisafkan anak terhadap perbuatannya yang salah, dan memperkuat kemauannya untuk selalu berbuat baik dan menghindari kejahatan.

2.1.3.4 Jenis- Jenis *Punishment*

Pada bagian ini peneliti akan membahas tentang macam-macam *punishment* (hukuman) yang diberikan, disini ada beberapa pendapat mengenai macam-macam *punishment* (hukuman) Menurut purwanto (2006). 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 menggaggu 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.

2.1.2.5. 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 fungsi *punishment*. Tujuan penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan ialah membatasi perilaku.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Yaitu pikiran dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motif terkadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif

diarahkan pada tujuan. Menurut Siagian, (2003:138) pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Suryana (2013 : 50) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Mc Clelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b) Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik.

2.1.4.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor ekstern dan intern.

Ardana dkk (2008 : 31) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Karakteristik individu yang terdiri dari :
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi
 - c. kebutuhan individual
 - d. kemampuan atau kompensasi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati dan lainnya.
- 2) Faktor-faktor pekerjaan
 - a. Faktor lingkungan pekerjaan
 1. Gaji dan benefit yang diterima
 2. kebijakan perusahaan
 3. Suspensi
 4. hubungan antar manusia
 5. kondisi pekerjaan seperti jam kerja dan lingkungan kerja
 6. budaya organisasi
 - b. Faktor dalam pekerjaan
 1. Sifat pekerjaan
 2. Rancangan tugas/pekerjaan
 3. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
 4. Tingkat/besarnya tanggung jawabnya diberikan

2.1.4.3 Indikator-Indikator Motivasi

Oleh Mc Clelland dalam Suryana, (2013 : 50), yaitu:

- a) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), mengembangkan kreatifitas, antusias untuk berprestasi tinggi.
- b) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja.
- c) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan untuk memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2.1.4.4 Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017 : 150) yaitu:

1. Motivasi Positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif, Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa saja agar berjalan efektif.

Menurut H. Mohammad Asrori (2007 : 183)

- a) Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi jenis ini seringkali disebut dengan istilah motivasi intrinsik.
- b) Motivasi dari luar yang berupa usaha pembentukan dari orang lain. Motivasi jenis ini seringkali disebut motivasi ekstrinsik.

Asa'ad (2009 : 36), mengemukakan motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi kerja psikologis kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Teori motivasi yang telah dijelaskan, secara nyata berhubungan dengan peningkatan aktivitas seseorang, motivasi kerja pada hakekatnya menggerakkan atau menjadi tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan berkesinambungan, serta progresif, agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Weiner (2009 : 103) mengemukakan bahwa orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi ditandai oleh:

1. Berusaha untuk melakukan kegiatan yang meningkatkan prestasi,
2. Berusaha untuk menghindari terjadinya kegagalan,
3. Bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi dan

4. Memilih tugas yang mempunyai tingkat kesulitan.

Lebih lanjut Ivancevich (2009 : 72) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena motivasi tersebut mempengaruhi seseorang untuk melakukan peningkatan aktivitas atau tindakan. Dengan kata lain, motivasi merupakan proses biologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi dan kemampuan lainnya yang ada pada diri seseorang. Proses psikologi tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. *faktor intrinsik* yang meliputi : kepribadian, sikap, pengalaman, pribadi, latar belakang pendidikan, dan harapan atau cita-cita, dan
2. *faktor ekstrinsik*, yang meliputi: perilaku pimpinan, hubungan antara individu, atau antar individu dengan kelompoknya, sosial ekonomi dan sebagainya. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kecenderungan produktivitas kerja akan tinggi. Indikator untuk mengukur motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi,

2.1.4.5 Tujuan Motivasi

Yaitu guna menggerakkan ataupun menggugah individu supaya muncul kemauan serta keinginannya guna melaksanakan suatu hal sampai bisa mendapatkan hasil ataupun terwujudnya suatu tujuan.

Menurut Melayu s.p Hasibuan (2013 : 146) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pertama yang dilakukan oleh Suak. R., dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan Pada Sutanraja Amurung”. Hasil penelitian reward dan punishment tidak ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Astuti,R.A.,dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPR Hasamitra Makasar”. Hasil penelitian menunjukkan *reward* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan sedangkan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja. Peneliti yang ketiga yang dilakukan oleh Rustandi.R.,& Rukhviyanti.N (2020) yang berjudul “ Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Aquila Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja .

Penelitian yang keempat yang dilakukan oleh Novita.H.,dkk (2021) yang berjudul tentang “Pengruh Motivasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Perusahaan Nusantara *Enterprise* Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang kelima yang dilakukan oleh Pramesti.R.A,dkk (2019) yang berjudul tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada KFC Artha Gading”. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang keenam yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Muliadi Manalu (2020) tentang "Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Batam. Hasil pengujian yang dilakukan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Batam (2020). Memutuskan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel *reward*, *punishment* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang ketujuh yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Larasati.,S.& Gilang.,A. (2014) tentang "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jawa Barat Utara (Witel Bekasi)". Hasil pengujian yang dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Witel Jawa barat Utara Bekasi tahun (2014) memutuskan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel *reward* dan *punishment* karyawan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat diketahui ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel II.1.

Nama dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Suak. R., dkk (2017)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada Sutanraja Hotel Amurung	Y = kinerja X1 = <i>reward</i> X3 = <i>punishment</i>	Hasil penelitian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak dapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan Terletak pada tempat penelitian, dan penambahan variabel

Astuti.R.A., dkk.(2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja pada PT. Bank BPR Hasamitra Makasar.	Y = Kinerja X1= <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> negative terhadap kinerja dan <i>punishment</i> pengaruh Secara positif terhadap kinerja karyawan.	PerbedaanTerletak pada judul dengan menambahkan variabel kasusnya dan tempat.
Novita. H,dkk.(202)	Pengaruh Motivasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Perusahaan Nusantara <i>Interprise</i> Medan.	Y = Kinerja X1= Motivasi X2= <i>Reward</i> X3= <i>Punishment</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara positif serta signifikan tterhadap kinerja karyawan.	PerbedaanTerletak pada tempat penelitian.
Rustandi.R. &Ruhkviya nti.N (2020)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan,pada HotelGrand Aquila Hotel	Y = Kinerja X1= <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	PerbedaanTerletak pada judul dengan menambahkan variabel kasusnya dan tempatnya.
Pramesti.R. A, dkk (2019)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap kinerja Karyawan Kfc Artha Gading	Y = Kinerja X1= <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif	PerbedaanTerletak pada judul dengan menambahkan variabel kasusnya. Dan tempatnya.
Manalu. F.M (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>punishment</i> dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Batam.	Y = Kinerja X1 = <i>Reward</i> X2 = <i>Punishment</i> X3 = Motivasi	Hasil bahwa ada pengaruh <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada tempat penelitiannya.
Larasati.,S. & Gilang.,A. (2014)	Pengaruh MotivasiTerhadap kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel bekasi utara".	Y = Kinerja X1= Motivasi	Hasil bahwa ada pengaruh Motivasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada judul dengan menambahkan variabel kasusnya dan tempatnya.

Tabel lanjutan 2.2.2

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (2009 : 89) 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. 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.

2.3.2 Hubungan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (2009) *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, berat. Menurut Mansyur (2014) menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan dan memotivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan laju roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik jika karyawan bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat

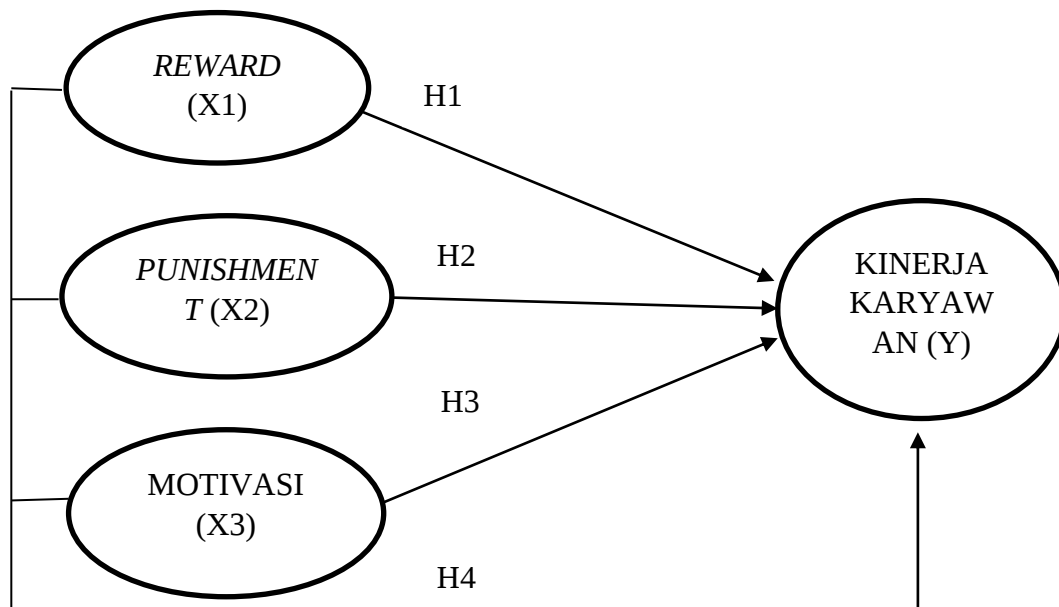
kerja yang tinggi, tidak ulet dalam berkerja,dan memiliki moril yang rendah. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan da ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kinerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan. Dengan demikian, ia bekerja dengan paksaan dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan.

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Gibson (2008 : 301) ada tiga faktor yang memiliki pengaruhi kinerja, yaitu: faktor individu, faktor psikolog dan faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi). Maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

Keterangan Gambar : Kerangka Pemikiran.



Gambar 2.4 Kerangka pemikiran

Sumber : Handoko (2003)

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

H2 : Diduga Punishment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

H3 : Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

H4 : Diduga Reward, punishment dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain penelitian

3.1.1 Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis seberapa besar pengaruh masing-masing variabel ke variabel lainnya. Baik itu pengaruh variabel independen, maupun variabel dependen

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, pengumpulan data kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiono (2013 : 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.3 Tempat dan Waktu Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Dunia Barusa. Beralamat Di Jl. Dr. Mr. Mohammad Hasan No, 8, Batoh Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan juli sampai Agustus 2022.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat regresi data yang dianalisis, antara lain meliputi : individual, kelompok, organisasi, instansi, industri, atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu tingkat lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019 : 126), “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”.

3.2.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yaitu. Teknik *Random Sampling*, adalah metode untuk memilih sampel yang dinotasikan dengan “n” dari anggota populasi yang sama dinotasikan dengan “N” sehingga anggota populasi yang sama untuk menjadikan anggota sampel, tidak ada diskriminasi terhadap anggota populasi.

Menurut Supriyanto dan Masyihuri, (2010 : 288)

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

Jumlah karyawan PT. Dunia Barusa. Banda Aceh berjumlah 170 akan diambil sampel untuk penelitian. Batas ketelitian yaitu 10%. Dengan menggunakan rumus Slovin. Untuk mewakili responden secara keseluruhan.

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

$$n = \frac{170}{1+170.10\%^2}$$

$$n = \frac{170}{1+170.0,1\%^2}$$

$$n = \frac{170}{1+170.0,01\%^2}$$

$$n = \frac{170}{1+1,7}$$

$$n = 170/ 2,7$$

$$n = 62,96 \sim 63 \text{ karyawan}$$

Dari hasil perhitungan pengambilan sampel menurut rumus slovin, penelitian akan mengambil sampel yang sejumlah 62,96 dibulatkan menjadi 63 karyawan.

3.3. Sumber Data

3.3.1 Data primer

Data Primer menurut Sugiyono (2013 : 187) Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.3.2 Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2013 : 308) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen dan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder penelitian yang akan dilakukan berasal dari buku, jurnal-jurnal, skripsi, dan internet.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Menurut Supriyanto dan Maharani, (2013 : 56) Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikam secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.4.2 Wawancara

Wawancara (*Interview*), yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (Pewawancara) dengan interview (orang yang di wawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut berupa : tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya dan wirawan (2013).

3.4.3 Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui

kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

3.4.4 Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan dilakukan mengumpulkan data yang relevan atau sesuai yang dibutuhkan untuk penelitian dari buku, artikel ilmiah, berita, maupun sumber kredibel lainnya yang reliable dn juga sesuai dengan topic penelitian yang dilakukan.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional setiap variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut :

Tabel III.1
Defenisi dan Konsep Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar, yang ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Menurut Siagian (2002 :166)	1.Kualitas 2 Kuantitas 3.Pelaksanaan tugas 4.Tanggung jawab. Menurut AnwarPrabu Mangkunegara (2009:75)	Likert
2.	<i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> dapat mejadi sesuatu yang berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi yang baik. Menurut Shields (2016:12).	1. Gaji 2. Penghargaan 3. pujian 4. Cuti 5. Tunjangan Kadarisman,	Likert

			(2012:1222)	
3.	<i>Punishment</i> (x2)	<i>Punishment</i> , merupakan ancaman hukuman yang bertujuan, untuk memperbaiki karyawan, pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Mangkunegara (2000:130)	1. Hukuman Ringan 2. Hukuman Sedang 3. Hukuman Berat (Rivai, dalam Koencoro, 2013:47)	Likert
4.	Motivasi	Motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan. Menurut Siagian (2003:138)	1. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi) 2. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi) 3. <i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan) oleh Mc Clelland dalam Suryana (2014:50),	Likert

Skala yang digunakan adalah Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah dijawab oleh responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuisisioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, dimana jawaban para responden diberikan skor dengan menggunakan skala likert. Berikut tabel III.3, ada 5 klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut :

Tabel III.2
Skala likert

Skor	Alternatif jawaban	Symbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: Arikunto (2019:45)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif adalah proses mengelola data yang sudah terkumpul dari responden di lapangan atau referensi lain yang terpercaya. Untuk penelitian kuantitatif, hal yang penting dikemukakan dalam bagian ini adalah model penelitian seperti regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis hubungan dan analisis jalur (analisis), uji beda dan lainnya.

3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan Software SPSS (*Statistical Package Social Science*). Sugiono (2010:277). Regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel independen (*reward*, *punishment* dan Motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y : Kinerja karyawan

A : *constant*

$b_1 - b_3$: Koefisien Variabel

X1 : *Reward*

X2 : *Punishment*

X3 : Motivasi

e : *Error distribences*

3.6.2. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dan independen Ghazali (2013:207)

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel III.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat kuat

Sugiono

Sumber:
(2018:274)

3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2013 : 97). Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R Square*. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013 : 52). Pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. jawaban dari kuisisioner bertujuan untuk menguji tiap item butir pertanyaan benar-benar mampu mengungkapkan faktor. Nilai korelasi diperoleh dan dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r) *Product moment* untuk mengetahui nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika nilai indeks yang diperoleh dari perhitungan tersebut yaitu:

1. jika koefisien r hitung (*pearson correlation*) $>$ dari r tabel maka dinyatakan valid.
2. jika koefisien r hitung (*pearson correlation*) $<$ dari r tabel maka tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:42). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak):

1. jika cronbach's alpha $> 0,60$ maka reliabel atau layak
2. dan dikatakan tidak reliabel jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar memiliki data yang normal dan terbebas dari adanya gejala. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut: Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Husain usmar (2008:181) Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik normal p-p plot dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik sebagai berikut :

1. Pengambilan keputusannya dengan data dikatakan normal, jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik,
2. sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal , jika titik-titik data menyebar jauh dari arah garis diagonal atau tidak mengikuti diagonal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini Bertujuan Untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolneritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, dan nilai tolerace lebih besar dari 0,10 Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya juga. Sulyanto (2011:81)

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, hasil pengujian dalam data menggunakan alat bantu SPSS dengan pola yang terdapat pada Scatterplot. Pengambilan keputusan dengan tidak terjadinya gejala atau masalah jika :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau kata lain (acak).
2. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar.
3. Penyebaran tittik-titik data tidak berpola.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian untuk memberikan bukti bahwa kebenaran suatu pernyataan secara statistic dan menarik

kesimpulan apakah tidak menolak atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis merupakan salah satu tujuan yang akan dibuktikan dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel penelitian baik secara simultan maupun parsial. Pengujian secara simultan digunakan uji statistik F (uji signifikan simultan) dan pengujian secara parsial digunakan uji statistik T (uji signifikan parsial).

3.9.1 Uji T (Parsial)

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

Uji dilakukan dengan tingkatan signifikan yang digunakan sebesar 0,5 atau 5 %, jika signifikan lebih kecil dari 5 % maka akan semakin baik dan berpengaruh positif, sebaliknya jika signifikan lebih besar dari 5 % maka berpengaruh negatif menurut (Ghozali, 2013).

Pengambilan keputusan. :

1. Jika nilai sig < 0,05, atau T hitung > T table maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau T hitung < dari pada T table maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y.

3.9.2 Uji F (simultan)

Dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Dapat ditentukan yaitu;

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

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

Uji dilakukan dengan tingkatan signifikan yang digunakan sebesar 0,5 atau 5 %, jika signifikan lebih kecil dari 5 % maka akan semakin baik dan berpengaruh positif, sebaliknya jika signifikan lebih besar dari 5 % maka berpengaruh negatif menurut Ghozali, (2013).

Pengambilan keputusan :

1. jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
2. jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dunia Barusa adalah satu-satunya dealer Resmi Toyota di Provinsi Aceh, yang mulai didirikan pada 01 Februari 1985. Showroom Dunia Barusa pertama sekali didirikan di kota Lhokseumawe yang terletak di wilayah Kabupaten Aceh Utara, tepatnya di Jalan Merdeka No.76, Lhokseumawe. Sejak saat itu kepercayaan masyarakat ingin memiliki kendaraan roda empat dengan merk Toyota di Aceh semakin meluas dan PT. Dunia Barusa Banda Aceh pun terus menerus melakukan perbaikan dari sisi pelayanan, baik pelayanan dari sisi penjualan (*Sales*) maupun pelayanan dari sisi purna jual (*After Sales Service*) kepada Customer, tentunya hal ini bisa terwujud dengan usaha dan do'a PT. Dunia Barusa Banda Aceh sebagai Tim serta adanya dukungan dari PT. Toyota Astra Motor.

Tahun 2008 PT. Dunia Barusa Banda Aceh berinisiatif membangun Showroom Toyota di Ibu Kota Provinsi Aceh, tepatnya di Banda Aceh, perlahan PT. Dunia Barusa Banda Aceh memperbaiki proses di segala lini, baik dari sisi pelayanan terhadap Customer, partisipasi terhadap Event Daerah, serta perhatian terhadap *upgrade skill Manpower Sales* dan *After Sales* Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal.

PT. Dunia Barusa Banda Aceh melakukan ekspansi dengan membangun Showroom Toyota di Kota Meulaboh, di tahun 2016, tepatnya di Kabupaten Aceh Barat. Salah satu tujuan utama PT. Dunia Barusa Banda Aceh adalah untuk

menjangkau dan memberikan pelayanan PT. Dunia Barusa Banda Aceh terbaik kepada Customer yang berdomisili di sekitar Pantai Barat Selatan dari Provinsi Aceh tersebut.

Perkembangan sumber daya manusia pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh bahwa saat ini berkaryawan memiliki keahlian yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan seperti karyawan yang berkompetensi dengan semangat berprestasi untuk mencapai target kerja, teliti dan punya perhatian terhadap tugas kerja, punya keingintahuan tinggi dalam menyelesaikan tugas dan rerempati terhadap orang lain, baik kepada sesama rekan kerja maupun pada pelanggan PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Perkembangan PT. Dunia Barusa berdasarkan sistem yang sedang berjalan sampai saat ini sudah menggunakan sistem secara terkomputerisasi, terutama dalam melakukan penginputan data *Service Mobil* tetapi hanya pada penggunaan aplikasi *Microsoft Office Excell*. PT. Dunia Barusa saat ini telah memiliki sebuah komputer sebagai alat bantu, tetapi komputer tersebut hanya digunakan untuk melakukan pengetikan surat dan tidak untuk melakukan penginputan data untuk *Service Mobil* baru dikarenakan tidak adanya aplikasi yang mendukung pada komputer tersebut. Data yang dikelola pada sistem yang berjalan saat ini tidaklah sistematis, dimana data yang dimiliki tidak dapat mendeskripsikan data secara unik. Melihat kondisi data yang diolah oleh sistem saat ini perlu adanya pembuatan sistem pengkodean data, sehingga beberapa data yang sama jenisnya dapat dikenali sebagai suatu objek yang diinginkan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin dan status tingkat pendidikan. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	Antara 20 - 30 Tahun	18	28,6
2	Antara 31 - 40 Tahun	29	46,0
3	Antara > 40 Tahun	16	25,4
Total		63	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 responden atau 28,6% dengan umur antara 20 tahun sampai 30 tahun, sebanyak 29 responden atau 46% dengan umur antara 31 tahun sampai 40 tahun dan sebanyak 16 responden atau 25,4% dengan umur di atas 40 tahun. Karyawan yang lebih mudah mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas serta mempunyai ide yang baru serta mempunyai tenaga yang lebih kuat sehingga hal ini berdampak baik pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	42	66,7
2	Perempuan	31	33,3
Total		63	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 42 responden atau 66,7% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 21 responden atau 33,3% dengan jenis kelamin perempuan. PT. Dunia Barusa Banda Aceh merupakan perusahaan yang menjual mobil dan bidang *service* mobil dan umumnya karyawan dengan jenis kelamin lebih banyak dibutuhkan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh karena mempunyai tenaga yang lebih kuat dibandingkan wanita di bidang *service* mobil sehingga hal ini berdampak baik pada kinerja. Karakteristik berdasarkan status pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK/ Sederajat	16	25,4
2	D3	8	12,7
3	S1	37	58,7
4	S2	2	3,2
Total		63	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 25,4% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 8 responden atau 12,7% berpendidikan terakhir D3, sebanyak 37 responden atau 58,7% berpendidikan terakhir S1 dan sebanyak 2 responden atau 3,2% berpendidikan terakhir S2. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan

maka semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, hal ini juga sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pihak PT. Dunia Barusa Banda Aceh, seperti karyawan bagian perpajakan, bidang akuntansi, manajemen pada perusahaan sehingga hal ini berdampak baik pada kinerja PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai jika diperoleh nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel sehingga valid sebesar 0,254 maka pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi atau r Hitung	Nilai kritis 5 % atau r Tabel (N=63)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,609	0,254	Valid
2	A2		0,716	0,254	Valid
3	A3		0,401	0,254	Valid
4	A4		0,403	0,254	Valid
5	B1	Pemberian Reward	0,552	0,254	Valid
6	B2		0,498	0,254	Valid

7	B3		0,676	0,254	Valid
8	B4		0,620	0,254	Valid
9	B5		0,690	0,254	Valid
10	C1	<i>Punishment</i>	0,669	0,254	Valid
11	C2		0,726	0,254	Valid
12	C3		0,729	0,254	Valid
13	D1	Motivasi	0,502	0,254	Valid
14	D2		0,622	0,254	Valid
15	D3		0,577	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,254 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan(Y)	0,60	0,732	Handal
2.	Pemberian <i>Reward</i> (X_1)	0,60	0,815	Handal
3.	<i>Punishment</i> (X_2)	0,60	0,830	Handal
4.	Motivasi (X_3)	0,60	0,739	Handal

Sumber : data diolah 2022

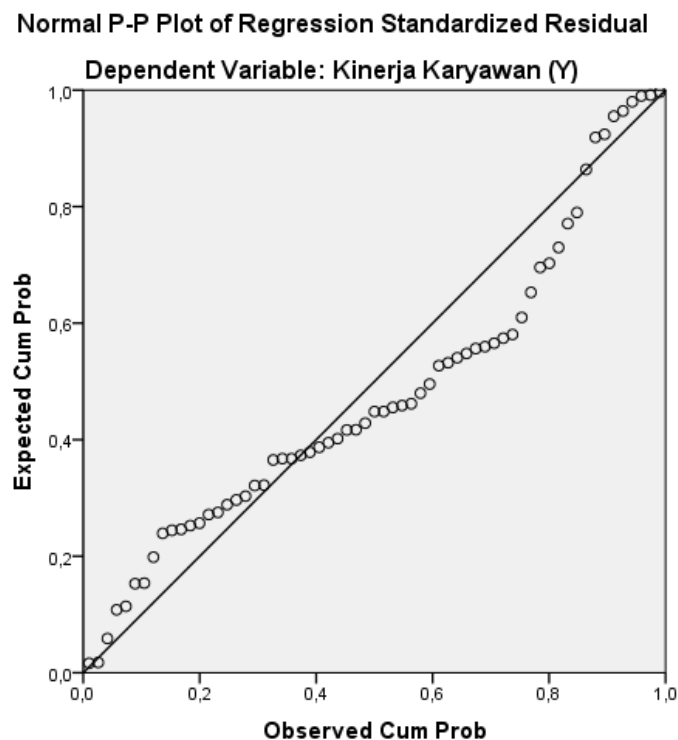
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka

terdapat masalah multikolinearitas. pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
pemberian <i>reward</i> (X_1)	0,988	1,013	Non Multikolinieritas
<i>punishment</i> (X_2)	0,917	1,091	Non Multikolinieritas
motivasi (X_3)	0,925	1,081	Non Multikolinieritas

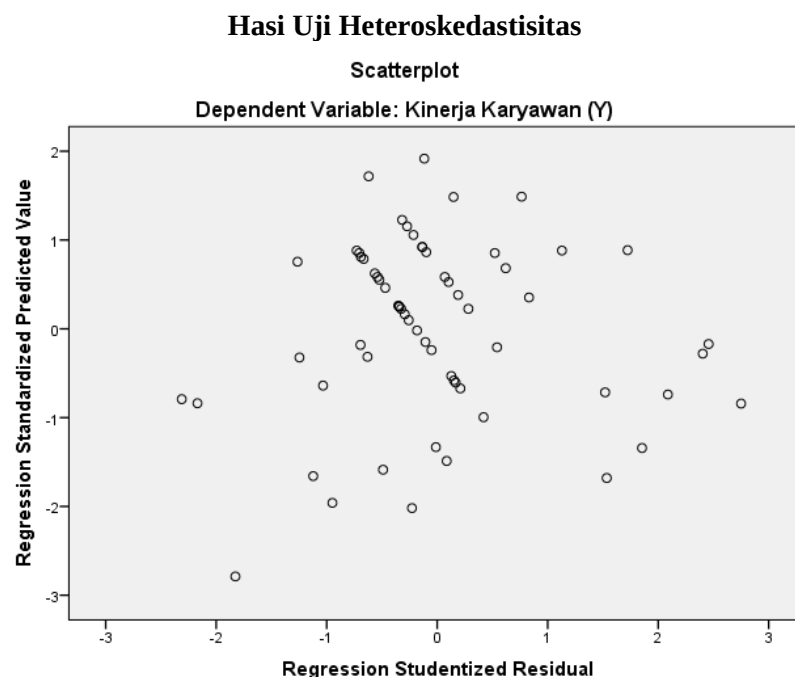
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Tabel IV.6 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang lebih dari 0,10. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar IV.2



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel pemberian *reward* (X_1), variabel *punishment* (X_2) dan variabel motivasi (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0	0	1	1,6	9	14,3	39	61,9	14	22,2	4,05
2	Responden dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	0	0	0	0	9	14,3	40	63,5	14	22,2	4,08
3	responden mampu melaksanakan tugas dengan baik	0	0	2	3,2	8	12,7	38	60,3	15	23,8	4,05
4	Responden bertanggung jawab dengan pekerjaan yang responden lakukan.	0	0	0	0	6	9,5	42	66,7	15	23,8	4,14
Rerata												4,08

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan indikator diatas bahwa responden mengerjakan pekerjaan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Responden mampu melaksanakan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 dan responden bertanggung jawab dengan pekerjaan yang responden lakukan dengan nilai rata-rata 4,14. Nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,08 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel pemberian *Reward*

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai pemberian *reward* dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pemberian *Reward*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Mean
----	-----------------	----------------	--------------	---------------	--------	---------------	------

		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang responden terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	0	0,0	3	4,8	9	14,3	36	57,1	15	23,8	4,00
2	Responden mendapatkan promosi jabatan ketika responden mencapai target.	0	0	1	1,6	9	14,3	32	50,8	21	33,3	4,16
3	Responden akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika responden diakui sebagai karyawan terbaik	0	0,0	0	0,0	7	11,1	25	39,7	31	49,2	4,38
4	Responden mendapatkan hak cuti, sesuai dengan tunjangan cuti yang memadai	0	0,0	1	1,6	6	9,5	37	58,7	19	30,2	4,17
5	Tunjangan yang responden terima sesuai dengan tanggung jawab yang responden lakukan.	0	0,0	2	3,2	6	9,5	30	47,6	25	39,7	4,24
Rerata												4,19

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan gaji yang responden terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Responden mendapatkan promosi jabatan ketika responden mencapai target dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Responden akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika responden diakui sebagai karyawan terbaik dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. Responden mendapatkan hak cuti, sesuai dengan tunjangan cuti yang memadai dengan nilai rata-rata sebesar 4,17. Tunjangan yang responden terima sesuai dengan tanggung jawab yang responden lakukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Nilai rerata pada variabel pemberian *reward* Kerja sebesar 4,19. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel pemberian *reward* karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.3 Variabel *Punishment*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *punishment* dapat dilihat pada Tabel IV.9 sebagai berikut:

Tabel IV.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Punishment*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden mendapatkan teguran ketika responden terlambat.			1	1,6	14	22,2	34	54,0	14	22,2	3,97
2	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang	-	-	1	1,6	9	14,3	38	60,3	15	23,8	4,06
3	Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang merugikan perusahaan	1	1,6	3	4,8	12	19,0	25	39,7	22	34,9	4,02
Rerata												4,02

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.9 di atas dapat dijelaskan responden mendapatkan teguran ketika responden terlambat dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang merugikan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Nilai rerata pada variabel *punishment* sebesar 4,02. Artinya responden menyataka setuju pada

pernyataan yang ada pada variabel *punishment* karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.4 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel IV.10 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan responden.	1	1,6	3	4,8	9	14,3	36	57,1	14	22,2	3,94
2	Hubungan interaksi social sesama membantu responden dalam bekerja	1	1,6	1	1,6	18	25,4	30	47,6	15	23,8	3,90
3	Responden giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posis tertentu.	1	1,6	2	3,2	12	19,0	22	34,9	26	41,3	4,11
Rerata												3,98

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas dapat dijelaskan bahwa responden mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Hubungan interaksi social sesama membantu responden dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Responden giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posis tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Nilai rerata pada variabel

motivasi sebesar 3,98. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel motivasi karena skala likert pada satuan angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor pemberian *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel IV.11:

Tabel IV.11
Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	1,481	0,592	2,503	2,001	0,015
Pemberian Reward (X_1)	0,367	0,098	3,765	2,001	0,000
Punishment (X_2)	0,185	0,080	2,312	2,001	0,019
Motivasi (X_3)	0,193	0,078	2,489	2,001	0,016

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,481 + 0,367X_1 + 0,185X_2 + 0,193X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,481 artinya bila mana pemberian *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan motivasi (X_3), dianggap konstan, maka

kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh, adalah sebesar 1,481 pada satuan skala likert

- Koefisien regresi pemberian *reward* (X_1) sebesar 0,367. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pemberian *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh sebesar 36,7% dengan asumsi variabel *punishment* (X_2) dan motivasi (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi *punishment* (X_2) sebesar 0,185. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *punishment* secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh sebesar 18,5% dengan asumsi variabel pemberian *reward* (X_1), dan motivasi (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,193. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. sebesar 19,3% dengan asumsi variabel pemberian *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel pemberian *reward* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 36,7%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,716 ^a	0,566	0,528	0,41519

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,716 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,6%. Artinya faktor pemberian *reward* (X_1), *punishment* (X_2), dan motivasi (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,528 artinya bahwa sebesar 52,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pemberian *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan motivasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 54% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Parsial (uji T)

Untuk menguji pengaruh pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel IV.11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* (X_1)

Pengaruh pemberian *reward* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien β_1 (0,367), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,765 > 2,001$) di peroleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana nilai signifikan dibawah 0,05 maka akan semakin baik dan positif, artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Pramesti.R.A, dkk (2019) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan adanya *reward* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. *Punishment* (X_2)

Pengaruh *punishment* terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien β_2 (0,185), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,312 > 2,001$) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$, artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rustandi dan Rukhviyanti (2020) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi *punishment* maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan adanya Pemberian *punishment* akan lebih disiplin dan teliti serta mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi (X_3)

Pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien β_1 (0,193), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,489 > 2,001$) di peroleh nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$, artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Larasati dan Gilang (2014) variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	8,682	3	2,894	16,825	2,764	0,000 ^b
Residual	10,171	59	,172			
Total	18,853	62				

Sumber: Hasil Penelitian,2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,825 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,764. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (16,825) lebih besar dari F_{tabel} (2,764) di peroleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana nilai signifikan dibawah 0,05 maka artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel pemberian *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Manalu. F.M (2020) menyatakan pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

semakin tinggi pemberian *reward*, *punishment* dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Manulu F.M dan Novita H., dkk menyatakan bahwa pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pemberian independen pemberian *reward* mampu meningkatkan kinerja karyawan, kemudian *punishment* dan motivasi berdampak baik kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian dengan pemberian *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, prestasi kerja yang sesuai dengan jabatannya dan kemampuan kerja baik, maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian adanya *punishment* yang dilakukan oleh pimpinan mampu membuat karyawan sadar sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan atau melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan karena saat ini karyawan selalu patuh dengan peraturan dan penetapan sanksi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar operasional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Sehingga semakin meningkatnya *reward* akan membuat kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh semakin meningkat.
2. Pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Sehingga semakin meningkatnya penerapan *punishment* dapat mengacu karyawan berprestasi dan disiplin kedepannya.
3. Pemberian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Sehingga motivasi sangat dibutuhkan agar dapat meningkatnya kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
4. Secara bersama-sama Pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. Dunia Barusa Banda Aceh di sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh positif *reward* terhadap kinerja alangkah lebih baik untuk dapat mempertimbangkan lagi *reward* seperti cuti dan tunjangan kepada karyawan agar memacu motivasi serta produktivitas kerja dapat meningkatkan kinerja sebagai wujud kemakmuran bersama antara karyawan dan perusahaan.
2. Pihak organisasi dapat memberikan *punishment* kepada karyawan yang tidak patuh dengan peraturan hal ini dilakukan untuk menghindari karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja serta mengulangi, agar kinerja bisa optimal dan tidak melakukan pelanggaran kecil seperti terlambat.
3. Dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mengadakan berbagai kegiatan di kantor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.
4. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel *reward*, *punishment*, motivasi dan kinerja karyawan, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, budaya organisasi, prestasi kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & S, P. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra . *Jurnal Organisasi dan Manajemen Makassar*, 3-46.
- Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benardin , o., & Russel, D. (2011). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Clelland, M., & Suryana. (2013). *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan, Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Daryanto, B. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group .
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 21. Edisi 7. .* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, cetakan ketiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, K., & Matesson. (2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi Alih bahasa Gina Ghania*. Jakarta : Erlangga.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. INKA (persero). Madiun*. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/236/411>.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3 .* Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan wilayah Telkom Jabar Utara. *Jurnal manajemen dan Organisasi* 5 (3), 200 - 213.
- Mahmudi. (2009). *Manajemen Kine rja Sektor Publik*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN. . Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Malayu, S. H., & M.C, C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manulu, F. M. (2020). Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Multi Finance cabang Batam. *Jurnal Keseimbangan*, Vol 7, no 2.
- Novita, H., Irsan, D. A., & TP Bolon, M. N. (2021). Pengaruh, Motivasi, *Reward* dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Perusahaan Nusantara Enterprise . *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi* , 5 (2), 735-745.
- Purwanto, M. N. (2006). *Ilmu Pendidikan* . Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Pramesti, R. A., sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9 No.1.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rustandi, D., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel. *JSM (Jurnal Sains Manajemen* , 1-29.
- Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward, Second Edition*. . Cambride: Cambride University Press.

- Siagian. (2006). *Teori Reward dan Punishment. Paper Academia. www.academia.edu Di Akses Tahun 2015*, Hal 1-32.
- Siagian, S. P. (2002). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung Siyo.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Soekanto, S. (2009). *Sosiologi Suatu Pengantar* . Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Stephen, R. P. (2009). *Perilaku Organisasi . Edisi Kedua Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *Reward Dan Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel amurung. *Jurnal EMBA* , vol.5 nO 2 Hal 995.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- supriyanto, a. s., & masyihuri, m. (2010). *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki press.
- Supriyanto, Suny, A., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisiener, dan Analsiis Data*. Malang: Uin Press.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Indonesia witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* , vol. 39 No. 1.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua.cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usmar, H., & Akbar, P. S. (2008). *Metodologi Penelitian sosial*. Jakarta: PT. Garafindo Persada.
- Veithzal, R. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. . Depok: PT. Raja Garafindo*.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja, (Edisi Kelima, Cetakan Keenam)* . Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wuyono, S. d. (2007). *Penyusunan Praktis Pengukuran Kinerja dengan Balanced Scorecard*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

KUESIONER PENELITIAN

“ PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH “

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya, cara nya Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

- | | |
|--------------------------|--|
| a. Umur : | 1. Antara 20 - 30 tahun
2. Antara 31 - 40 tahun
3. Antara 40 > |
| b. Jenis Kelamin : | 1. Laki-laki
2. Perempuan |
| c. Pendidikan Terakhir : | 1. SMA/SMK Sederajat
2. D3
3. S1
4. S2 |

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda cekis/centang(✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | c. Kurang Setuju (KS) |
| b. Setuju (S) | d. Tidak Setuju (TS) |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) |

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.

4. Setelah mengisi kuesioner, mohon bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

No	PERNYATAAN	S	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3	saya mampu melaksanakan tugas dengan baik					
4	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

2. VARIABEL BEBAS REWARD (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai target.					
3	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik					
4	Saya mendapatkan hak cuti, sesuai dengan tunjangan cuti yang memadai					
5	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya lakukan.					

3. VARIABEL BEBAS PUNISHMENT (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan teguran ketika saya terlambat.					
2	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang					
3	Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang merugikan perusahaan.					

4. VARIABEL BEBAS MOTIVASI (X3)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya.					
2	Hubungan interaksi social sesama membantu saya dalam bekerja.					
3	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posis tertentu.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Identitas Karakteristik			Indikator kinerja				Y	Indikator Reward					X1	Indikator Punishment			X2	Indikator Motivasi			X3
	IR1	IR2	IR3	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3		D1	D2	D3	
1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,8	3	4	2	3	4	3	3	3,33
2	2	1	3	5	5	5	4	4,75	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3,33	4	4	3	3,67
3	2	1	3	4	5	5	4	4,5	2	4	4	4	4	3,6	3	4	3	3,33	4	3	4	3,67
4	1	1	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4,8	3	3	2	2,67	1	3	3	2,33
5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,6	3	4	3	3,33	4	4	3	3,67
6	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	3	3,67	4	3	3	3,33
7	1	2	3	2	3	2	4	2,75	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2,67	2	1	1	1,33
8	2	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	2	3,67
9	2	2	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	3	3,67
10	1	2	1	4	3	3	4	3,5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3,33
11	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,4	4	5	5	4,67	4	3	4	3,67
12	3	1	3	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4,33
13	3	2	1	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2,67
14	2	1	3	5	4	4	4	4,25	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	4	3	3	4	3,33
15	1	2	1	4	4	5	4	4,25	3	5	3	3	3	3,4	2	3	2	2,33	4	4	4	4
16	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4,6	3	3	3	3	3	2	2	2,33
17	2	1	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4,4	5	5	5	5	3	3	3	3
18	1	2	3	3	5	5	5	4,5	3	4	5	4	5	4,2	4	3	3	3,33	4	5	5	4,67
19	2	1	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,33
20	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,4	3	4	4	3,67	4	4	4	4
22	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4,33	3	4	4	3,67
23	3	1	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4,2	4	4	5	4,33	3	3	3	3
24	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4,4	4	4	4	4	4	5	5	4,67
25	2	1	3	4	4	4	3	3,75	2	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4
26	1	2	1	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4,33	4	4	4	4
27	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	4	4	4	5	4,33
28	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	3	5	3	3,67
29	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4,2	4	4	4	4	4	5	5	4,67
30	2	2	2	4	4	4	5	4,25	5	4	5	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4	5	4,33
31	2	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
32	3	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4,6	4	4	4	4	5	3	4	4
33	2	2	4	4	4	5	4	4,25	4	5	5	5	5	4,8	4	5	5	4,67	4	3	4	3,67
34	3	1	3	5	4	5	4	4,5	5	4	4	4	5	4,4	4	4	5	4,33	4	4	5	4,33
35	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	5	5	3	5	4,33
36	2	1	3	5	5	5	4	4,75	5	5	4	4	4	4,4	5	5	5	5	5	5	3	4,33
37	1	1	1	5	4	4	4	4,25	5	5	5	4	4	4,6	5	5	5	5	4	3	5	4
38	2	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,4	5	4	5	4,67	2	3	3	2,67
39	1	1	2	4	4	4	5	4,25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	1	1	4	4	5	5	4,5	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	4	4	5	4,33
41	3	1	4	3	3	4	4	3,5	3	4	4	4	3	3,6	5	5	5	5	4	4	5	4,33
42	3	2	3	4	4	4	5	4,25	4	5	5	4	5	4,6	5	5	5	5	4	3	5	4
43	2	1	1	5	4	4	5	4,5	4	5	5	4	4	4,4	4	4	4	4	5	4	5	4,67
44	2	2	3	5	4	4	4	4,25	4	5	5	4	5	4,6	4	4	3	3,67	4	4	4	4
45	1	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4,6	4	4	4	4	5	4	4	4,33
46	3	1	3	4	4	5	4	4,25	4	5	5	4	5	4,6	4	4	3	3,67	4	5	5	4,67
47	3	1	2	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	5	4,2	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33
48	1	1	3	4	5	4	4	4,25	4	4	5	4	5	4,4	3	4	4	3,67	4	4	4	4
49	2	2	1	5	4	4	4	4,25	5	4	4	5	5	4,6	4	4	4	4	5	5	4	4,67
50	2	1	3	4	5	4	4	4,25	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	5	5	5	5
51	1	1	3	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,33
52	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
53	3	1	3	4	5	4	5	4,5	4	5	5	5	5	4,8	5	4	5	4,67	5	5	5	5

154	2	1	3	3	3	5	3	3,5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3,67	3	4	4	3,67
55	1	2	3	4	4	4	3	3,75	4	5	4	5	4	4,4	4	3	4	3,67	4	5	5	4,67
56	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,8	3	4	4	3,67	4	5	5	4,67
57	3	1	3	3	3	3	4	3,25	3	2	3	3	2	2,6	5	4	5	4,67	4	5	5	4,67
58	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,67
59	3	2	2	3	3	3	4	3,25	2	3	3	2	2	2,4	4	5	5	4,67	4	5	5	4,67
60	2	1	3	4	3	3	4	3,5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4,67	4	4	4	4
61	3	2	3	5	5	3	5	4,5	4	4	4	4	3	3,8	3	2	3	2,67	4	4	5	4,33
62	1	1	3	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4,6	4	4	3	3,67	5	4	4	4,33
63	2	2	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,67

Lanjutan Data Tabulasi.

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Antara 20-30 Tahun	18	28,6	28,6	28,6
	Antara 31-40 Tahun	29	46,0	46,0	74,6
	Antara > 40 Tahun	16	25,4	25,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	42	66,7	66,7	66,7
	Perempuan	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	16	25,4	25,4	25,4
	D3	8	12,7	12,7	38,1
	S1	37	58,7	58,7	96,8
	S2	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	9	14,3	14,3	15,9
	S	39	61,9	61,9	77,8
	SS	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14,3	14,3	14,3
	S	40	63,5	63,5	77,8
	SS	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,2	3,2	3,2
	KS	8	12,7	12,7	15,9
	S	38	60,3	60,3	76,2
	SS	15	23,8	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9,5	9,5	9,5
	S	42	66,7	66,7	76,2
	SS	15	23,8	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency *Reward* (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,8	4,8	4,8
	KS	9	14,3	14,3	19,0
	S	36	57,1	57,1	76,2
	SS	15	23,8	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	9	14,3	14,3	15,9
	S	32	50,8	50,8	66,7
	SS	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11,1	11,1	11,1
	S	25	39,7	39,7	50,8
	SS	31	49,2	49,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	6	9,5	9,5	11,1
	S	37	58,7	58,7	69,8
	SS	19	30,2	30,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,2	3,2	3,2
	KS	6	9,5	9,5	12,7
	S	30	47,6	47,6	60,3
	SS	25	39,7	39,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency *Punishment* (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	14	22,2	22,2	23,8
	S	34	54,0	54,0	77,8
	SS	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	9	14,3	14,3	15,9
	S	38	60,3	60,3	76,2
	SS	15	23,8	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	TS	3	4,8	4,8	6,3
	KS	12	19,0	19,0	25,4
	S	25	39,7	39,7	65,1
	SS	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Motiviasi (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	TS	3	4,8	4,8	6,3
	KS	9	14,3	14,3	20,6
	S	36	57,1	57,1	77,8
	SS	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	TS	1	1,6	1,6	3,2
	KS	16	25,4	25,4	28,6
	S	30	47,6	47,6	76,2
	SS	15	23,8	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,6	1,6	1,6
	TS	2	3,2	3,2	4,8
	KS	12	19,0	19,0	23,8
	S	22	34,9	34,9	58,7
	SS	26	41,3	41,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,05	,658	63
A2	4,08	,604	63
A3	4,05	,705	63
A4	4,14	,564	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	12,27	2,007	,609	,618
A2	12,24	1,991	,716	,559
A3	12,27	2,232	,401	,750
A4	12,17	2,534	,403	,733

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,32	3,575	1,891	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	55,413	62	,894		
Within People					
Between Items	,381	3	,127	,529	,663
Residual	44,619	186	,240		
Total	45,000	189	,238		
Total	100,413	251	,400		

Grand Mean = 4,08

Lampiran 9 Reliability dan Validitas *Reward* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,00	,762	63
B2	4,16	,723	63
B3	4,38	,682	63
B4	4,17	,661	63
B5	4,24	,756	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,95	4,949	,552	,796
B2	16,79	5,231	,498	,810
B3	16,57	4,894	,676	,758
B4	16,78	5,111	,620	,775
B5	16,71	4,594	,690	,751

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,95	7,401	2,720	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	91,771	62	1,480	4,370	,002
Within People Between Items	4,794	4	1,198		
Residual	68,006	248	,274		
Total	72,800	252	,289		
Total	164,571	314	,524		

Grand Mean = 4,19

Lampiran 10 Reliability dan Validitas *Punishment* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,97	,718	63
C2	4,06	,669	63
C3	4,02	,942	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	8,08	2,203	,669	,789
C2	7,98	2,242	,726	,749
C3	8,03	1,547	,729	,756

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,05	4,143	2,035	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	85,619	62	1,381		
Within People					
Between Items	,286	2	,143	,610	,545
Residual	29,048	124	,234		
Total	29,333	126	,233		
Total	114,952	188	,611		

Grand Mean = 4,02

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Motiviasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,94	,840	63
D2	3,90	,837	63
D3	4,11	,935	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	8,02	2,467	,502	,723
D2	8,05	2,240	,622	,589
D3	7,84	2,071	,577	,642

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,95	4,498	2,121	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	92,952	62	1,499	1,991	,141
Within People Between Items	1,556	2	,778		
Residual	48,444	124	,391		
Total	50,000	126	,397		
Total	142,952	188	,760		

Grand Mean = 3,98

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Reward (X1), Punishment (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,566	,528	,41519

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Reward (X1), Punishment (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,682	3	2,894	16,825	0,000 ^b
	Residual	10,171	59	,172		
	Total	18,853	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Reward (X1), Punishment (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,481	,592		2,503	0,015
	Reward (X1)	,367	,098	,423	3,765	0,000
	Punishment (X2)	,185	,080	,244	2,312	0,019
	Motivasi (X3)	,193	,078	,289	2,489	0,016

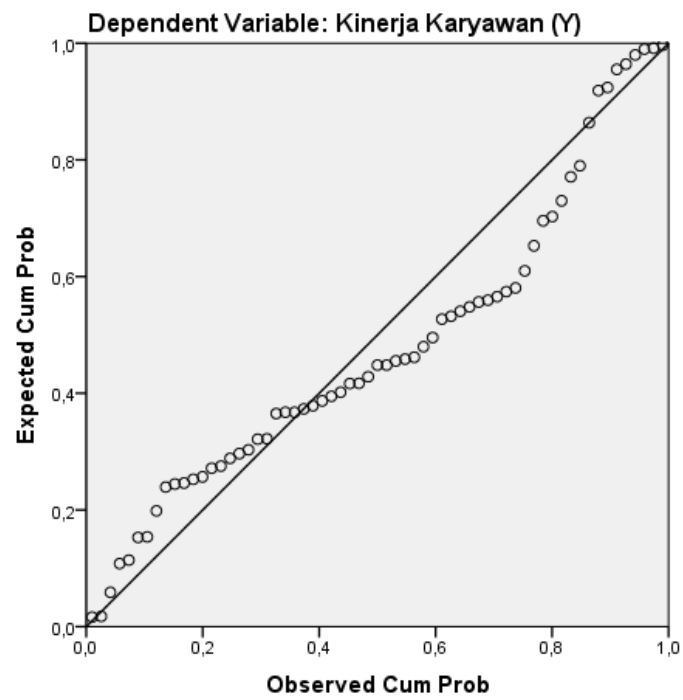
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward (X1)	,988	1,013
	Punishment (X2)	,917	1,091
	Motivasi (X3)	,925	1,081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

