

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KECANTIKAN
ELLIS ESTETIKA DI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

ALKHADIRA REFINA
NPM: 2002120130



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2024**



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 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ALKHADIRA REFINA
NPM: 2002120130

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KECANTIKAN
ELLIS ESTETIKA DI KOTA 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

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,


Drs. Farmizi Gadeng, S.E.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 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

ALKHADIRA REFINA
NPM: 2002120130

Dengan judul:

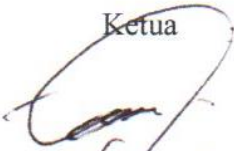
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KECANTIKAN
ELLIS ESTETIKA DI KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 13 Juli 2024

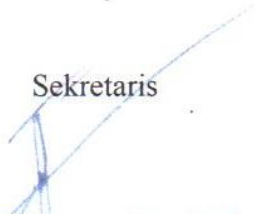
Menyetujui / Mengesahkan :

Komisi Ujian

Ketua


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

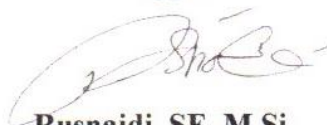
Sekretaris


Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


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

Anggota


Rusnaldi, SE.,M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 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 Juli 2024

Yang Menyatakan



ALKHADIRA REFINA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Alkhadira Refina**
NPM : 2002120130
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 DISIPLIN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KECANTIKAN ELLIS ESTETIKA DI KOTA 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 Juli 2024

Banda Aceh, 18 Juli 2024
Yang Menyatakan



ALKHADIRA REFINA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh juga selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat serta teman-teman angkatan 2022 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Model Teoritis Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Disiplin kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Disiplin kerja	13
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja...	14
2.1.2.3 Indikator Disiplin kerja.....	15
2.1.3 Reward.....	16
2.1.3.1 Pengertian Reward	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward.....	17
2.1.3.3 Indikator Reward.....	18
2.1.4 Punishment.....	18
2.1.4.1 Pengertian Punishment.....	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Punishment....	20
2.1.4.3 Indikator Punishment.....	20
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	21

2.3	Kerangka Pemikiran.....	24
2.4	Hipotesis.....	24
BAB	III	METODE
PENELITIAN.....		25
3.1	Desain penelitian.....	25
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2	Jenis	Penelitian 25
3.1.3	Horizon Waktu	25
3.1.4	Unit Analisis.....	26
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.2.1	Populasi.....	27
3.2.2	Sampel Penelitian.....	27
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1	Sumber Data.....	27
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	29
3.5	Teknik Analisis Data.....	31
3.6	Pengujian Data.....	32
3.6.1	Uji Validitas.....	32
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7	Pengujian Hipotesis.....	35
3.7.1	Uji T (Parsial).....	35
3.7.2	Uji F (Simultan).....	36
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN
PEMBAHASAN.....		37
4.1	Gambaran Umum Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.....	37
4.2	Karakteristik Responden.....	38
4.3	Hasil Pengujian Data.....	41
4.3.1	Pengujian Instrumen.....	41

4.3.1.1	Uji Validitas	41
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	42
4.3.2	Pengujian Asumsi Klasik.....	43
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	43
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas.....	44
4.3.2.3	Uji Heterokedastisitas.....	45
4.4	Analisis Deskriptif.....	46
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	47
4.4.2	Variabel Disiplin kerja.....	48
4.4.3	Variabel Reward.....	49
4.4.4	Variabel Punishment.....	51
4.5	Pembahasan.....	52
4.5.1	Analisis Data Regresi.....	52
4.5.2	Uji Simultan (uji F).....	55
4.5.3	Uji Parsial (Uji t).....	56
4.6	Implikasi Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....		62
Lampiran –Lampiran.....		
Tabel F,T & R.....		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	22
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	26
3.2 Skala Likert.....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel	30
4.1 Karakteristik Responden.....	38
4.2 Hasil Uji Validitas	41
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	43
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	45
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	47
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	48
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Reward.....	49
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Punishment.....	51
4.9 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.	52
4.10 Model Summary	54
4.11 Annova.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	24
Gambar 4 1 Hasil Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Lampiran II Tabulasi Data

Lampiran III Frequency Karakteristik Responden

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KECANTIKAN
ELLIS ESTETIKA DI KOTA BANDA ACEH**

ALKHADIRA REFINA
NPM: 2002120130

Pembimbing I : Suryani Murad, S.E., M.Si

Pembimbing II : Dr.Tuwisna, S.E., M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetik Kota Banda Aceh baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini yaitu dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 32 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh. *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

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

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, REWARDS AND
PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ELLIS
ESTETIC BEAUTY CLINIC IN BANDA ACEH CITY**

ALKHADIRA REFINA
NPM: 2002120130

Supervisor I : Suryani Murad, S.E., M.Si
Supervisor II : Dr.Tuwisna, S.E., M.M

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work discipline, reward and punishment variables on employee performance at the Ellis Aesthetic Beauty Clinic, Banda Aceh City, both partially and simultaneously. This research method is hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The objects of this research are work discipline, rewards and punishment on employee performance at the Ellis Aesthetic Beauty Clinic in Banda Aceh City. The sample size for this research was 32 employees. Research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. The results of the research show that a simultaneous test between the variables Work Discipline, Reward and Punishment influences employee performance at the Ellis Aesthetic Beauty Clinic in Banda Aceh City. Then, partially, work discipline influences employee performance at the Ellis Aesthetic Beauty Clinic in Banda Aceh City. Rewards influence employee performance at the Ellis Aesthetic Beauty Clinic in Banda Aceh City. Then, partially, Punishment has no effect on employee performance at the Ellis Aesthetic Beauty Clinic in Banda Aceh City.

Keywords: Work discipline, Reward, Punishment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Beberapa tahun terakhir, industri kecantikan terus berkembang. Tumbuhnya kesadaran akan kecantikan dan kesehatan kulit beriringan dengan meningkatnya gaya hidup dan pendapatan masyarakat membuat industri kecantikan terus berkembang di Indonesia. Kini sejumlah usaha klinik kecantikan dan skincare bermunculan di berbagai daerah yang menawarkan jasa perawatan kecantikan sampai dengan operasi estetika dan membuat usaha ini menjadi tren. Kecendrungan tersebut juga terjadi di Kota Banda Aceh.

Peranan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. kinerja karyawan merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi

Pengembangan sistem kinerja pada sebuah organisasi dirasakan sangat perlu, mengingat karyawan yang bekerja pada organisasi memiliki tugas dan fungsi yang sama dalam rangka mencapai tujuan. Setiap karyawan dalam

organisasi wajib mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga kinerja karyawan menjadi semakin baik

Karyawan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja akan ditentukan oleh elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang meliputi sikap, sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, upah, lingkungan sosial dan faktor lainnya.

Salah satu Klinik Kecantikan yang berada di Kota Banda Aceh yang terus ingin meningkatkan sumber daya manusianya adalah Ellis Estetika berdiri dan mulai melaksanakan kegiatan tahun 2017 dengan membuka usaha di Jalan Teuku Nyak Arief, Simpang Mesra Kota Banda Aceh. Keberhasilan dalam melayani konsumen secara professional dengan harga yang terjangkau membuat jasa usaha kecantikan ini terus diminati oleh konsumen, hingga pada tahun 2022 Klinik Kecantikan Ellis Estetika mulai membuka cabang ke dua di jalan Dr Mr Mohd Hasan Batoh Kota Banda Aceh.

Pelaksanaan sistem kerja harus dilakukan dengan baik oleh para karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika karena jika tidak akan menyebabkan menurunnya

produktivitas kerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan. Produktivitas kerja karyawan harus sangat diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Karyawan diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya yaitu dengan bersikap dan berperilaku yang mencerminkan rasa tanggung jawab, loyalitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Selama ini masih dijumpai karyawan yang mempunyai kompetensi yang kurang memadai di banyak instansi, hal ini bisa dilihat dari produktivitas yang belum optimal.

Survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 15 November 2023 terhadap 15 karyawan mengenai variabel kinerja karyawan yang terdapat di Klinik Kecantikan Ellis Estetika di peroleh bahwa kinerja karyawan di Klinik Kecantikan Ellis Estetika masih kurang maksimal, terdapat beberapa fenomena yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal, diantaranya adalah kebiasaan karyawan dalam menunda pekerjaan, seperti menunda menangani pasien yang datang ke Klinik yang seharusnya bisa selesai penanganan dalam waktu satu jam namun karyawan menanganinya lebih dari waktu tersebut, kemudian karyawan juga tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, bermain handphone pada saat ada pasien, bergosip sesama karyawan di saat jam kerja, dan terlalu banyak menghabiskan pada hal-hal tidak berhubungan dengan pekerjaan, hal ini umumnya terjadi karena kurangnya pemahaman karyawan tentang sistem

penilaian kinerja.

Meskipun tidak semua karyawan memiliki kebiasaan tersebut, namun kondisi seperti ini bisa menghambat peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, pentingnya bagi Klinik Kecantikan Ellis Estetika untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja, sehingga budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan kantor dapat terwujud dengan mengedepankan sikap dan praktek karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pengendali seluruh aktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan melalui disiplin kerja pada karyawan. Disiplin kerja merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya dan berhasil guna melalui suatu sistem peraturan yang tertib. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dilakukan.

Fenomena pada variabel disiplin kerja diperoleh bahwa beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan mereka merasa beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan karyawan berakibat kepada kejuhan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena karyawan harus menyelesaikan tugasnya pada hari tersebut untuk melayani pasien yang datang. Kurangnya kedisiplinan membuat kinerja karyawan menurun. banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan alasan izin ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan disiplin kerja. Hal tersebut terjadi karena karyawan sulit untuk

mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin atau sakit agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan)., kurangnya disiplin akan mempengaruhi kinerja Karyawan dan juga terhadap jalannya operasional perusahaan. Disiplin kerja didalam suatu perusahaan harus ditingkatkan agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh juga terkait dengan kebijakan pemberian *reward* oleh pimpinan. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* adalah penghargaan atau banyak insentif yang di sediakan perusahaan untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* menjadi indikator yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Gaji, insentif serta bonus yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan merasa puas dan terdisiplin kerja untk bekerja Onsardi (2020).

Observasi tentang *reward* pada Klinik Estetika di Kota Banda Aceh *Reward* yang ditetapkan klinik tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan yang di anggaap raji dan dan telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan klinik, diantaranya berupa uang, liburan dan dipromosikan (tambahan kontrak), serta naik jabatan. Meskipun demikian, bagi beberapa karyawan penerapan *reward* belum mencapai pemenuhan yang efektif dan efisien untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Hukuman atau *punishment* tidak dapat ditinggalkan karena dapat digunakan sebagai sarana pendidikan dan introspeksi untuk memperbaiki kinerja di masa akan datang. Hukuman merupakan sanksi fisik maupun psikis terhadap suatu kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan oleh karyawan yang diberikan oleh Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh karena adanya perilaku tertentu. *Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggungjawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik dalam bekerja.

Fenomena pada *punishment* di Klinik Estetika di Kota Banda Aceh diperoleh bahwa punishment dengan maksud mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran. Dengan penerapan yang belum berjalan dengan baik di klinik karena untuk mengetahui pelanggaran yang akan terjadi tidak semua orang ataupun pemimpin mampu mengetahui sebelumnya akan terjadi kesalahan oleh karyawan tersebut. Agar menjadi perhatian khusus antar karyawan agar dapat menanggulangi kesalahan yang akan terjadi karena pekerjaan yang dilakukan secara personal antara karyawan dan pasien. hukuman yang diberikan Klinik Kecantikan Ellis Estetika masih sebatas teguran lisan, sementara pemberian hukuman yang sedang seperti pemotongan gaji, dan bahkan yang lebih berat sangat jarang diberikan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk

skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan Swasta dalam mengambil keputusan tentang disiplin kerja dan kemampuan kerja khususnya dalam hal kinerja karyawan di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetik Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2019:67) “kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Malthis (2018:35) “mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin,

dan Cornick. (2019:56), Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat

dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat medisiplin kerja Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja Karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Karyawan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2018:7) “Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Hasibuan (2018: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.1.2 Model Teoritis Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Jangka waktu.
4. Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Sedangkan menurut Oroh (2020: 101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja antara lain:

- (1) Kualitas pekerjaan.
- (2) Kejujuran karyawan.
- (3) Inisiatif.
- (4) Kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- (5) Sikap dan tanggung jawab.
- (6) Kerja sama dan keandalan

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2018), “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas”. Kinerja Karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya pendapat lain disampaikan Wirawan (2016:7-8) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Faktor internal karyawan, yaitu segala perwatakan yang dimiliki karyawan, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas karyawan terhadap pekerjaannya.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan

bantuan positif dari organisasi menjadikan karyawan memiliki kinerja yang memuaskan.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian karyawan, hingga berdampak pada kinerja mereka.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:69) “Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan”, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Kuantitas,
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,
Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kemandirian,
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan arti kosa kata disiplin adalah tata tertib dan ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib. Sementara disiplin yang dijelaskan oleh Qhouzali (2015:284) adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Hasibuan (2017:44) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Arikunto (2018:114) menyatakan bahwa Kedisiplinan adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Gordon (2016:3) menyatakan Kedisiplinan adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Marthis (2016:511) menjelaskan yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Ada dua pendekatan pada disiplin Pendekatan Disiplin yang positif. Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Disiplin kerja merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi, Hasibuan (2017:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan akan diperoleh oleh karyawan . Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh

diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

2.1.2.3 Indikator Disiplin kerja

Pada disiplin kerja pastinya ada beberapa indikator yang terdapat didalamnya, Hasibuan (2017:94) menyatakan disiplin kerja memiliki empat indikator yaitu:

1. Mematuhi peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Hadir tepat waktu (absensi)

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan , semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Veithzal Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk tidak terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam kerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan merasa risikannya untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika datang menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Pekerja yang dilakukan karyawan yang disiplin di tunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggungjawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.

2.1.3 Reward

2.1.3.1 Pengertian Reward

Menurut Moorhead & Griffin, (2020) “Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan”.

Fitri dkk, (2020) menyatakan bahwa “*Reward* sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan”.

Adapun menurut Irham Fahmi, (2020:64) “*Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

Simamora dalam Arik, (2020:15) menyatakan bahwa “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*reward*) menurut nawawi (2019:317); yaitu :

1. Kompetisi/persaingan eksternal (external competitiveness) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para karyawan sehingga akan menghindari adanya karyawan yang pindah ke perusahaan lain.
2. Kontribusi karyawan (employee contribution) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
3. Administrasi (administration) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan. Menurut Rivai, (2019:546) “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 dengan hal-hal didalam perusahaan yang turut memengaruhi reward tersebut”.

2.1.3.3 Indikator *Reward*

Menurut Sari *et al.*, (2021) menjelaskan terdapat 4 Indikator yang dapat digunakan untuk menilai *reward* yaitu:

1. Gaji dan bonus merupakan tambahan dari upah yang diterima karyawan setiap bulannya karena kinerjanya bagus dan mencapai target tertentu.
2. Kesejahteraan untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan lainnya. dengan tujuan memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, medisiplin kerja gairah kerja disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan.
3. Pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan kekaryawanan guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan ditempat kerja mereka bekerja.
4. Penghargaan psikologis dan sosial, merupakan penghargaan intrinsik yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat. Sedangkan penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi, dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.

Menurut Kadarisman (2018:122) terdapat beberapa indikator dari reward, yaitu :

1. Upah
Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati dalam membayarnya.
2. Gaji
Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi. Gaji pada umumnya berlaku bagi beberapa tarif bayaran yaitu, mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
3. Insentif
Insentif merupakan bentuk dari pembayaran secara langsung berdasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai bentuk pembagian atas keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.
4. Tunjangan
Tunjangan merupakan suatu komponen berupa imbalan jasa dan penghasilan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan menghitung berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan.
5. Penghargaan Interpersonal

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

6. Promosi

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

2.1.4 *Punishment*

2.1.4.1 Pengertian *Punishment*

Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum Siagian (2016).

Fahmi (2022: 60) mengatakan “*punishment* adalah sanksi yang diberikan kepada individu karyawan dikarenakan kemampuannya dapat menyelesaikan atau melakukan pekerjaan tidak sama dengan yang diminta. *Punishment* merupakan upaya untuk menunjukkan sebuah tingkah laku atau sikap agar selaras dengan sikap yang berlaku secara universal. Sanksi ditujukan kepada sikap yang tidak diinginkan oleh perusahaan atau kurang memberikan tanggapan dalam menunjukkan tingkah tersebut”.

Kemudian Mahmudi (2019:197) menjelaskan “*punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh

karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya”. Wardani *et al.*, (2022) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, pelanggar. *Punishment* ini merupakan salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat disiplin kerja jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *punishment*.

Busro (2018) dalam Maria *et al.*, (2022:107), “*punishment* merupakan hukuman yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. Kemudian Baharuddin & Wahyuni dalam Rosyid *et al.*, (2019: 17), *punishment* adalah teknik yang digunakan untuk menghilangkan perilaku tidak sesuai atau tidak diinginkan dengan cara memberikan stimulus tidak menyenangkan pada konteksnya”.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena (Mangkunegara, 2020: 130) :

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan,
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas,
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan,
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

2.1.4.3 Indikator *Punishment*

Selanjutnya menurut Siagian (2016) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam pekerjaannya, karena jika karyawan tersebut terus menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan punishmentnya.
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.
Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.
Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan
Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Maulaya *et al.*, (2023) pengaruh disiplin kerja kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus CV. Avindo Mandiri). Hasil penelitian disiplin kerja kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Avindo Mandiri. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Avindo Mandiri.

Penelitian Wardani *et al.*, (2022) pengaruh keterampilan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung). Hasil penelitian diperoleh keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan kerja, *reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Novita, *et al.*, (2021) pengaruh disiplin kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Enterprise. Hasil penelitian variabel disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada performa pekerja. *Reward* juga berdampak positif serta signifikan pada performa kerja. *Punishment* juga berdampak positif serta signifikan pada performa pekerja.

Penelitian Sari, *et al.*, (2021) pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja, dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mentang (2021) pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja. Hasil penelitian menjelaskan *Reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. *Reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. *Punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu serta perbandingan dan persamaanya dengan penelitian sekarang dapat disajikan dalam bentuk Tabel sebagai berikut:

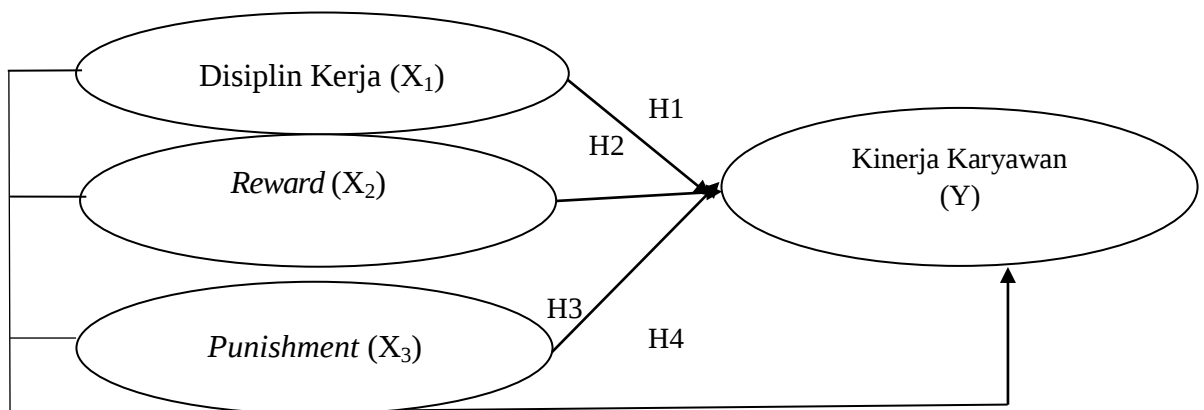
Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh disiplin kerja kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus CV. Avindo Mandiri). (Maulaya <i>et al.</i> , 2023)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Disiplin kerja kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel bebas disiplin kerja kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> - Variabel terikat kinerja karyawan - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.
2	Pengaruh keterampilan kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung). (Wardani <i>et al.</i> , 2022)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Keterampilan kerja, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel bebas <i>reward</i> dan <i>punishment</i> - Variabel terikat kinerja karyawan - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian. - Variabel keterampilan kerja
3	Pengaruh disiplin kerja, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Enterprise. (Novita, <i>et al.</i> , 2021)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Disiplin kerja kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berdampak positif serta signifikan pada performa pekerja	- Variabel bebas disiplin kerja kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> - Variabel terikat kinerja karyawan	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.
4	Pengaruh disiplin kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung) (Sari, <i>et al.</i> , 2021)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Disiplin kerja kerja dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel bebas disiplin kerja kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> - Variabel terikat kinerja karyawan - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.
5	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja. (Mentang, 2021)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel bebas <i>reward</i> dan <i>punishment</i> - Variabel terikat kinerja karyawan - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi. Berikut kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Maulaya et al., 2023)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

H₂ : Diduga *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

H₃ : Diduga *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

H₄ : Diduga disiplin kerja, *reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2018:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi disiplin kerja, *reward* dan *Punishment* terhadap variabel dependen kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2018:178).

Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal April 2023 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2023	2024				
		Des	Feb	Mar	April	Mei	Juni
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, (2018)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh yang berjumlah 32 orang Karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2018) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 32 sampel atau orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Jonathan, Sarwono. (2019) data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa disiplin kerja, *reward* dan *Punishment*, terhadap kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

b. Data Sekunder

Menurut Jonathan, Sarwono. (2019) definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian

ini diperoleh dari pengumpulan data pada Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2018:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2020:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian Mangkunegara, (2020:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Disiplin kerja (XI)	Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan (2018:44)	1. Mematuhi peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Hadir tepat waktu (Hasibuan, 2018:94)	1-4	Likert	B1-B4
3	Reward (X ₂)	merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang oleh perusahaan agar mereka dapat bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Sari <i>et al.</i> , 2021)	1. Gaji dan bonus. 2. Kesejahteraan. 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial (Sari <i>et al.</i> , 2021)	1-4	Likert	C1-C4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
4	<i>Punishment</i> (X ₃)	<i>Punishment</i> adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Siagian (2016)	1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi 2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan 3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan 4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan Siagian (2016)	1-4	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Arikunto (2018). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analisis).

Model regresi :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisiensi Regresi
X_1	: Disiplin kerja
X_2	: <i>Reward</i>
X_3	: <i>Punishment</i>
e	: <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan

tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual

akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghazali (2018) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria Kinerja Karyawan:

3.7.1. Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh

H_{a1} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh

H_{o2} : *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh

H_{a2} : *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh

H_{o3} : *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh

Ha : *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh

3.7.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho3 : Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh

Ha3 : Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.

Bagi kalangan kaum perempuan khususnya di Kota Banda Aceh terutama mereka yang aktif perawatan wajah, nama Ellis Estetika sudah tidak asing. Induk Klinik Kecantikan Ellis Estetika telah berusia lebih 11 tahun, kini cabang – cabangnya tumbuh berkembang tidak hanya di pulau Jawa, namun merambah ke daerah Sumatera Utara dan sudah membuka dua cabang Kota Banda Aceh yaitu setelah sebelumnya Klinik Ellis Estetika sudah hadir di Jalan Teuku Nyak Arief Nomor 335 Jeulingke pada 2017 kini Klinik Ellis Estetika kembali buka cabang di Banda Aceh, tepatnya di Jalan Dr Mr Mohd Hasan Batoh.

Klinik perawatan wajah yang menurut database memiliki lebih 30 ribu pasien tetap di 9 cabang. 2 cabang diantaranya masing – masing Tambun dan Summarecon Bekasi, diresmikan oleh artis dangdut kenamaan Ikke Nurjanah tahun 2014 dan 2015 Rabu, 11 November 2020, mulai pukul 9 hingga 11.00 Wib, salah satu cabang Ellis Estetika di Kawasan Mustika Sari / Cipete, Bekasi, gelar Ulang Tahun ke 9. Kegiatan sederhana penuh khitmat dipimpin langsung oleh dr. Ellis Zarni Dewi selaku owner. Baca Yasin dan doa bersama para dokter dan puluhan beautycian mewarnai anniversary 9 tahun Ellis Estetika Mustika Sari.

Klinik yang mengedepankan Protokol Kesehatan Covid 19 tetap melangsungkan kegiatan perawatan wajah, tentu saja diawali proses cuci tangan, tes suhu badan, cairan pembersih hand sanitizer, pengisian data kesehatan pasien, jaga jarak kursi di ruang tunggu hingga pembekalan dokter dan staf dengan peralatan APD (Alat Pelindung Diri).

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	5	15,7
	b. Wanita	27	84,3
Jumlah		32	100,0
2	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	17	53,1
	b. Menikah	15	46,9
Jumlah		32	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	13	13,6
	b. Diploma III	7	21,9
	c. Sarjana (S1)	11	34,4
	d. Pasca Sarjana (S2)	1	3,1
Jumlah		32	100,0

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
4	Umur		
	a. < 20 Tahun	1	3,1
	b. 20-25 Tahun	9	28,1
	c. 26-30 Tahun	11	34,4
	d. 31-35 Tahun	6	18,8
	e. 36-40 Tahun	3	9,4
	f. > 40 tahun	2	6,3
Jumlah		32	100,0
5	Pendapatan rata-rata perbulan		
	a. $\leq$ 2.500.000	12	37,5
	b. Rp 3.100.000 - Rp. 4.500.000	9	28,1
	c. Rp 4.600.000 - Rp. 5.000.000	5	15,6
	d. > Rp 5.100.000	6	18,8
Jumlah		32	100,0
6	Masa Kerja		
	a. < 3 tahun	32	100
	b. 4-6 tahun		
	c. 7-9 tahun		
	d. >10 tahun		
Jumlah		32	100,0

Sumber: Hasil Penelitian,2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 5 responden atau 15,7% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 27 responden atau 40,6%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah sebanyak 17 responden atau 53,1% dan yang sudah

menikah adalah sebanyak 15 responden atau 46,9%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 13 responden atau 40,6%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 7 responden atau 21,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 11 responden atau 34,4%, dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 1 responden atau 3,1%.

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berumur dibawah 20 tahun sebanyak 1 responden atau 3,1%, berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 9 responden atau 28,1%, yang berusia antara 26 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau 34,4%, yang berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 18,8%, yang berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun sebanyak 3 responden atau 9,4% dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 2 responden atau 6,3%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 12 responden atau 37,5% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp. $\leq$ 2.500.0000, sebanyak 9 responden atau 28,1%. 6 responden dengan pendapatan perbulan sebesar Rp. 3.100.000 - Rp. 4.500.000, sebanyak 5 responden atau 15,6% dengan pendapatan sebesar Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000 dan sebanyak 6 responden atau 18,8% dengan pendapatan di atas Rp 5.100.000.

Mengenai masa kerja responden dapat dijelaskan bahwa semua responden yaitu 32 orang atau 100% dengan masa kerja dibawah 3 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

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 korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,349, sehingga pernyataan-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 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=32)	Ket
1	A1	Y	0,622	0,349	Valid
2	A2		0,563	0,349	Valid
3	A3		0,719	0,349	Valid
4	A4		0,459	0,349	Valid
5	A5		0,617	0,349	Valid
6	B1	X1	0,431	0,349	Valid
7	B2		0,771	0,349	Valid
8	B3		0,696	0,349	Valid
9	B4		0,680	0,349	Valid
10	C1	X2	0,431	0,349	Valid
11	C2		0,610	0,349	Valid

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=32)	Ket
12	C3	X3	0,491	0,349	Valid
13	C4		0,431	0,349	Valid
14	D1		0,551	0,349	Valid
15	D2		0,735	0,349	Valid
16	D3		0,850	0,349	Valid
17	D4		0,635	0,349	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

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 *produck moment* yaitu sebesar 0,349 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.1.2. Uji Reliabilitas

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 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,807	Handal
2.	Disiplin kerja (X_1)	4	0,800	Handal
3.	<i>Reward</i> (X_2)	4	0,740	Handal
4.	<i>Punishment</i> (X_3)	4	0,839	Handal

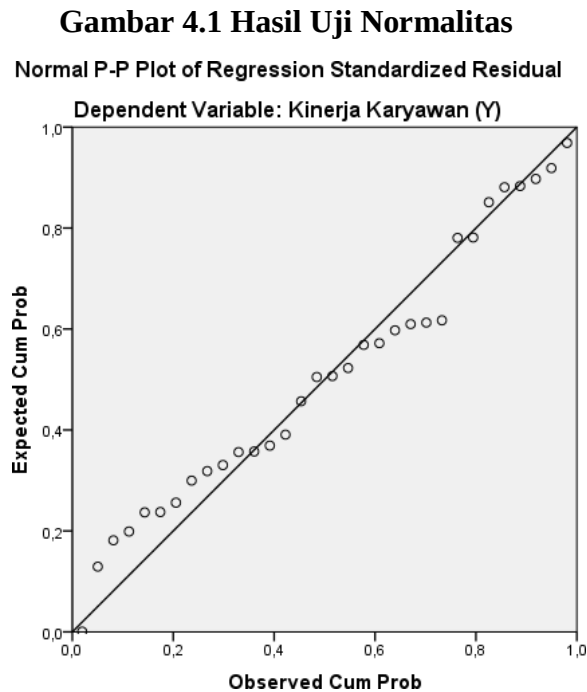
Sumber : data diolah 2024

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, Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* 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 diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas 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 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	0,720	1,389	Non Multikolinieritas
<i>Reward</i> (X_2)	0,735	1,361	Non Multikolinieritas
<i>Punishment</i> (X_3)	0,851	1,175	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang lebih besar kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan 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.

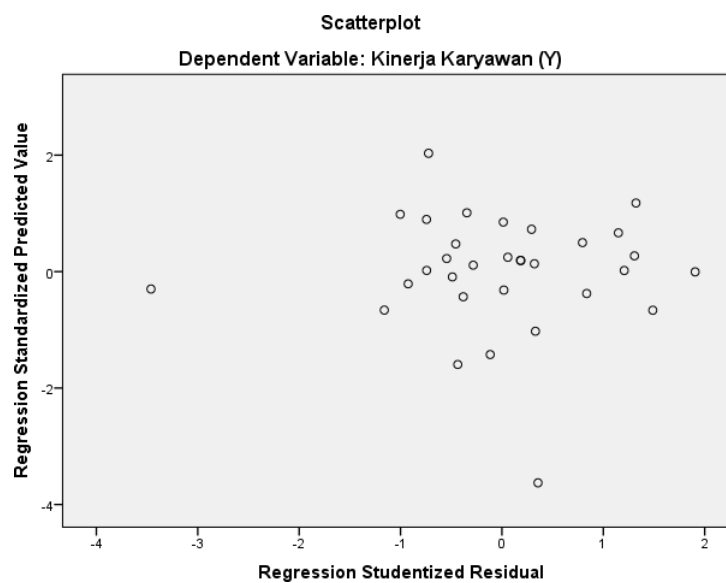
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

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 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 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 Disiplin kerja (X_1), variabel *Reward* (X_2) dan variabel

Punishment (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 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
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	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	2	6,3	2	6,3	3	9,4	17	53,1	8	25,0	3,84
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	2	6,3	2	6,3	6	18,8	17	53,1	5	15,6	3,66
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
Rerata												3,81

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan indikator diatas dengan indikator Responden memiliki kualitas kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84 atau responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu diperoleh nilai rata-

rata sebesar 3,66 atau responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 atau responden menyatakan setuju dan Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,81, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Karyawan

4.4.2 Variabel Disiplin kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor	0	0	1	3,1	3	9,4	21	65,6	7	21,9	4,06
2	Saya menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif	1	3,1	3	9,4	4	12,5	17	53,1	7	21,9	3,81
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
4	Saya hadir tepat waktu	1	3,1	4	12,5	10	31,3	13	40,6	4	12,5	3,47
Rerata												3,80

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden bekerja sesuai dengan prosedur kantor diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 atau responden menyatakan setuju. Responden menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88. Responden hadir tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47 atau responden menyatakan kurang setuju. Nilai rerata pada variabel Disiplin kerja Kerja sebesar 3,80, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel Disiplin kerja

4.4.3 Variabel *Reward*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *Reward* dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Reward*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Perusahaan selalu memberi bonus sebagai tambahan dari gaji tetap di akhir bulan	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
2	kesejahteraan karyawan dengan memberi uang kesejahteraan dalam bentuk barang dan uang.	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Perusahaan selalu membuka peluang karir yang lebih baik, bagi karyawan untuk mendapatkan posisi pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik.	1	3,1	0	0	10	31,3	17	3,1	4	12,5	3,72
4	Perusahaan selalu memberikan penghargaan psikologis dalam bentuk pemberian kepercayaan untuk urusan tertentu.	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
Rerata												3,78

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan Perusahaan selalu memberi bonus sebagai tambahan dari gaji tetap di akhir bulan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. kesejahteraan karyawan dengan memberi uang kesejahteraan dalam bentuk barang dan uang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 atau responden menyatakan setuju. Perusahaan selalu membuka peluang karir yang lebih baik, bagi karyawan untuk mendapatkan posisi pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju dan Perusahaan selalu memberikan penghargaan psikologis dalam bentuk pemberian kepercayaan untuk urusan tertentu diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel *Reward* sebesar 3,78, Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel *Reward* .

4.4.4 Variabel *Punishment*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *Punishment* dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
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	Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan/kantor.	0	0	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	3,59
2	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan/kantor.	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
3	Saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan.	1	3,1	3	9,4	11	34,4	11	34,4	6	18,8	3,56
4	Saya mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius	1	3,1	5	15,6	6	18,8	17	53,1	3	9,4	3,50
Rerata												3,64

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan/kantor. diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 atau responden menyatakan setuju. Teguran atau peringatan yang diberikan kepada responden sesuai dengan peraturan perusahaan/kantor diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 atau responden

menyatakan setuju. Responden mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 atau responden menyatakan setuju dan Responden mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,50 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel *Punishment* sebesar 3,64, artinya responden menyatakakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel *Punishment*.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Data Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Disiplin kerja (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,021	0,387	0,055	2,048	0,956
Disiplin kerja (X_1)	0,625	0,094	6,677	2,048	0,000
<i>Reward</i> (X_2)	0,523	0,090	5,834	2,048	0,000
<i>Punishment</i> (X_3)	0,157	0,085	1,844	2,048	0,076

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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

$$Y = 0,021 + 0,625X_1 + 0,523X_2 + 0,157X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,021 artinya bila mana Disiplin kerja (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3), dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh, adalah sebesar 0,021 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi Disiplin kerja (X_1) sebesar 0,625. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh sebesar 62,5% dengan asumsi variabel *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi *Reward* (X_2) sebesar 0,523. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *Reward* secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh sebesar 52,3% dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_1), dan *Punishment* (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi *Punishment* (X_3) sebesar 0,157. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Punishment* secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis

Estetika Di Kota Banda Aceh. sebesar 15,7% dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_1) dan *Reward* (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,5%

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 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,916 ^a	0,838	0,821	0,31730

Predictors: (Constant), *Punishment* (X_3), *Reward* (X_2), Disiplin kerja (X_1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,916 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan

variabel terikat adalah sebesar 91,6%. Artinya faktor Disiplin kerja (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,821 artinya bahwa sebesar 82,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Disiplin kerja (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 17,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota 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 4.11
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	14,616	3	4,872	48,390	2,947	,000 ^b
	Residual	2,819	28	,101			
	Total	17,435	31				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,390 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,947. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (48,390) lebih besar dari F_{table} (2,947). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Disiplin kerja (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial

dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Disiplin kerja (X_1)

Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (6,677) lebih besar dari t_{tabel} (2,048), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.

2. *Reward* (X_2)

Pengaruh *Reward* terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (5,834) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.

3. *Punishment* (X_3)

Pengaruh *Punishment* terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 1,844 sedangkan

nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,048. oleh karena t_{hitung} (1,844) lebih kecil dari t_{tabel} (2,048) maka menerima H_0 dan menolak H_a . Artinya faktor *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Maulaya, (2023), Wardani (2022) dan Novita (2021) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian terdapat implikasi yaitu usaha yang dilakukan oleh Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh untuk mampu meningkatkan Kinerja Karyawan seperti secara rata-rata disiplin kerja yang dimiliki oleh Karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh sudah baik yaitu dari segi Disiplin kerja seperti mematuhi peraturan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan hadir tepat waktu.

Selain itu, *Reward* di Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh mampu meningkatkan Kinerja Karyawan seperti Gaji dan bonus,

Kesejahteraan, Pengembangan karir dan Penghargaan psikologis dan sosial saya saat ini dan merasa senang dengan kebutuhan sosial ditempat bekerja di Klinik Kecantikan Ellis Estetika.

Kemudian *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh tidak menerapkan punishmen yang begitu kuat seperti usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan dan hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

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. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.
2. *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh..
3. *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh..
4. Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada responden Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada karyawan dan Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh dapat menerapkan dan meningkatkan *Punishment*, seperti karyawan akan mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius dan karyawan dan perusahaan tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata

tertib di perusahaan/kantor

2. Kepada Karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja dengan selalu memperhatikan disiplin kerja setiap individu agar mempunyai kesadaran dalam bekerja
3. Diharapkan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan *reward* untuk karyawan karena jika semakin besar *reward* yang diberikan maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, kompetensi, pengalaman kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2018), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refikax
- Anggono, Alexander (2022) *Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Arikunto, S. (2018). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dymastara, Eko S dan Onsardi (2020) Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* Vol 1, No 2 Hal 75-89.
- Ery Teguh Prasetyo (2019) *Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*
- Fahmi, Irham. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Firdaus, Muhammad (2021). *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hermawati, Adya (2018). Pengaruh Disiplin kerja Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis STIE Malang*.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mahmudi (2019) *Manajemen Kinerja Sector Publik*, UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Jonathan, Sarwono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu

Mahulae, David Y.D. (2022) *Pengantar Manajemen*. Padang Sindempuan: Inovasi Pratama Internasional.

- Malthis (2018). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Maulaya, A.A., Mansur, M., Khalikussabir. (2023) Pengaruh Disiplin kerja Kerja, *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Avindo Mandiri)*. *e Jurnal Riset Manajemen* Vol. 12. No. 02. Hal 595-603.
- Mentang, Stevianus X. (2021) Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin kerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 22 No. 1 Hal 1-14.
- Mochklas, Mochamad (2019) *Perilaku Organisasi*. Serang: AA. Rizky
- Muh. (2018). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhammad Hidayat (2021) *Pengaruh Disiplin, Disiplin kerja, Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una*
- Muhtadin, I dan Yusuf, M (2022) *Perilaku Organisasi*. Pasaman: Azka Pustaka
- Mulyapradana, Aria., Kharis, A. J. dan Muafiq, F. (2022) *Kinerja Karwayan (Ditinjau dari Tata Ruang Kantor dan Disiplin kerja Kerja)*. Bandung: Mitra Cendikia Media
- Novel, Nurillah J. A., Paringsih. ,dan Setiawan ,Z (2023) *Manajemen SDM*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Novita, Herlina., I., D. A., Tampubolon, M. S. N., Marbun, Y (2021) Pengaruh Disiplin kerja, Reward, Dan *Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Nusantara Enterprise*. *Jurnal Ilmiah MEA* Vol. 5 No. 2, Hal 735-749.
- Nurfitriani (2022) *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar: Cendikia Publisher
- Oroh, (2020). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Manajemen*
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta

- Purwanto, Ngalim. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2018), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rosyid, M. Z. (2018). Reward & Punishment dalam Pendidikan. Literasi Nusantara.
- Sari, Selly S. M., Siti K., Syafiq P., dan Vicky F. S.(2021) Pengaruh Disiplin kerja, *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* Vol 7, No 1, Hal 57-66.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Setiadi, Nugroho J. (2018). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. Jakarta :Kencana.
- Setyowati, D. E., dan Sri Kartika (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publishing
- Tiffin, dan Cornick. (2019). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Wahyuni, Purbudi., Kusumawati, D. A., Pribadi W. (2022) *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: Depublish Publisher
- Wardani, Ni K. A. D., Mahayasa, I G. A., Gede, I K. (2022) Pengaruh Keterampilan Kerja, *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung)*. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* Vol. 03 No. 2 Hal 115-125.
- Wirawan, (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

Kuesioner Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA Klinik Kecantikan Ellis Estetika Di Kota Banda Aceh

Identitas Saya

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
5. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah
3. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma III ☐ Pasca Sarjana (S2)
3. Umur : ☐ ≤ 20 Tahun ☐ 26-30 Tahun ☐ 31-35 Tahun
☐ 20-25 Tahun ☐ 36-40 Tahun ☐ ≥ 40 Tahun
6. Pendapatan : ☐ ≤ 2.500.000 ☐ 3.100.000 - Rp. 4.500.000
☐ 4.600.000 - Rp. 5.000.000 ☐ ≥ Rp. 5.100.000
7. Masa Kerja : ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 5 - 6 Tahun ☐ 6 - 9 Tahun
☐ 3- 4 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan					

B. Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor					
2	Saya menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja					
4	Saya hadir tepat waktu					

C. Reward (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan selalu memberi bonus sebagai tambahan dari gaji tetap di akhir bulan					
2	kesejahteraan karyawan dengan memberi uang kesejahteraan dalam bentuk barang dan uang.					
3	Perusahaan selalu membuka peluang karir yang lebih baik, bagi karyawan untuk mendapatkan posisi pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik.					
4	Perusahaan selalu memberikan penghargaan psikologis dalam bentuk pemberian kepercayaan untuk urusan tertentu.					

D. Punishment (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan/kantor.					
2	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan/kantor.					
3	Saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan.					
4	Saya mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN						Pernyataan					Y	Pernyataan				X1	Pernyataan				X2	Pernyataan				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	
1	1	1	3	3	3	1	4	4	2	2	4	3,20	4	4	4	4	4,00	2	2	3	2	2,33	4	4	4	4	4,00
2	1	1	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	4,00	2	3	3	2	2,50
3	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	3	2	3,00
4	1	2	3	2	3	1	4	3	3	4	4	3,60	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3,33	2	4	3	4	3,25
5	1	1	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3,60	4	3	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	3	4	2	3	3,00
6	2	1	1	3	3	1	4	3	3	5	4	3,80	4	5	4	3	4,00	3	5	3	3	3,67	3	4	3	4	3,50
7	2	2	3	4	4	1	5	4	4	3	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	3	3	4	3,33	3	4	3	2	3,00
8	2	1	3	2	1	1	5	2	4	5	3	3,80	4	2	3	3	3,00	4	5	3	4	4,00	3	3	2	3	2,75
9	2	2	2	4	4	1	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,67	3	4	3	2	3,00
10	2	1	1	3	3	1	5	4	4	4	5	4,40	5	5	5	4	4,75	4	4	3	4	3,67	4	4	3	2	3,25
11	2	1	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3,60	4	3	4	3	3,50	3	3	4	3	3,33	4	3	1	1	2,25
12	2	1	2	3	3	1	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,33	3	3	3	3	3,00
13	2	1	3	4	4	1	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	3	4,00	4	4	3	4	3,67	4	4	4	4	4,00
14	2	2	1	3	3	1	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4,75
15	2	2	2	2	1	1	4	5	5	5	4	4,60	4	4	4	3	3,75	5	5	5	5	5,00	4	5	5	4	4,50
16	2	1	2	6	4	1	2	2	2	5	2	2,60	2	2	2	2	2,00	2	5	4	2	3,67	3	3	3	3	3,00
17	2	1	3	4	4	1	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3	3,75	5	4	3	5	4,00	4	4	4	4	4,00
18	2	2	3	3	3	1	4	5	5	4	4	4,40	5	4	4	3	4,00	5	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4,00
19	2	1	4	3	3	1	3	3	3	3	5	3,40	3	3	5	3	3,50	3	3	4	3	3,33	2	3	2	4	2,75
20	2	1	2	4	4	1	1	3	1	1	1	1,40	5	1	1	1	2,00	1	1	1	1	1,00	3	3	3	3	3,00
21	2	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	3	5	4,33	5	5	5	5	5,00
22	2	2	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	3	3	4	3,50
23	2	2	1	2	2	1	4	1	3	2	4	2,80	4	2	4	2	3,00	3	2	4	3	3,00	4	4	4	4	4,00
24	2	2	3	2	2	1	4	3	2	4	2	3,00	4	4	2	4	3,50	2	4	4	2	3,33	4	4	4	3	3,75
25	2	2	1	3	3	1	4	4	4	5	5	4,40	4	5	5	4	4,50	4	5	4	4	4,33	3	4	4	4	3,75
26	2	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4,25
27	2	2	1	5	2	1	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4	4,33	4	4	5	4	4,25
28	2	1	1	2	1	1	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
29	2	1	1	6	4	1	2	3	4	4	4	3,40	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00
30	2	1	1	5	2	1	1	1	4	4	3	2,60	4	4	3	2	3,25	4	4	5	4	4,33	3	5	5	5	4,50
31	2	1	1	5	4	1	5	4	4	5	4	4,40	3	4	4	4	3,75	4	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4,00
32	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	5	15,7	15,7	15,7
	Wanita	27	84,3	84,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	17	53,1	53,1	53,1
	Menikah	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	13	40,6	40,6	40,6
	Diploma	7	21,9	21,9	62,5
	Sarjana	11	34,4	34,4	96,9
	Pasca Sarjana	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	1	3,1	3,1	3,1
	21-25 tahun	9	28,1	28,1	31,3
	26-30 tahun	11	34,4	34,4	65,6
	31-35 tahun	6	18,8	18,8	84,4
	36-40 tahun	3	9,4	9,4	93,8
	> 40 tahun	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp ≤ 2.500.000	12	37,5	37,5	37,5
	Rp Rp 3.100.000 - Rp. 4.500.000	9	28,1	28,1	65,6
	Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000	5	15,6	15,6	81,2
	> Rp 5.100.000	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	32	100	100	100
	4-6 tahun				
	7-9 tahun				
	> 10 tahun				100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Karyawan (Y)

Saya memiliki kualitas kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	12,5
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	21,9
	Setuju	17	53,1	53,1	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	12,5
	Kurang Setuju	6	18,8	18,8	31,3
	Setuju	17	53,1	53,1	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	28,1
	Setuju	18	56,3	56,3	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	17	53,1	53,1	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	21,9
	Setuju	18	56,3	56,3	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Disiplin Kerja (X1)

Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Setuju	21	65,6	65,6	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Saya menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	25,0
	Setuju	17	53,1	53,1	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	21,9
	Setuju	18	56,3	56,3	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Saya hadir tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	4	12,5	12,5	15,6
	Kurang Setuju	10	31,3	31,3	46,9
	Setuju	13	40,6	40,6	87,5
	Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Reward (X2)

Perusahaan selalu memberi bonus sebagai tambahan dari gaji tetap di akhir bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	28,1
	Setuju	18	56,3	56,3	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

kesejahteraan karyawan dengan memberi uang kesejahteraan dalam bentuk barang dan uang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	17	53,1	53,1	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Perusahaan selalu membuka peluang karir yang lebih baik, bagi karyawan untuk mendapatkan posisi pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	10	31,3	31,3	34,4
	Setuju	17	53,1	53,1	87,5
	Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Perusahaan selalu memberikan penghargaan psikologis dalam bentuk pemberian kepercayaan untuk urusan tertentu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	28,1
	Setuju	18	56,3	56,3	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Punishment (X3)

Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan/kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Kurang Setuju	11	34,4	34,4	43,8
	Setuju	14	43,8	43,8	87,5
	Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan/kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	25,0	25,0	25,0
	Setuju	19	59,4	59,4	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	11	34,4	34,4	46,9
	Setuju	11	34,4	34,4	81,3
	Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Saya mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran serius

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	5	15,6	15,6	18,8
	Kurang Setuju	6	18,8	18,8	37,5
	Setuju	17	53,1	53,1	90,6
	Sangat Setuju	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,84	1,081	32
A2	3,66	1,035	32
A3	3,72	,958	32
A4	3,97	,967	32
A5	3,88	,942	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,22	8,886	,622	,761
A2	15,41	9,410	,563	,780
A3	15,34	9,007	,719	,732
A4	15,09	10,281	,459	,809
A5	15,19	9,577	,617	,764

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,06	14,060	3,750	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		87,175	31	2,812	,923	,453
Within People	Between Items	2,000	4	,500		
	Residual	67,200	124	,542		
	Total	69,200	128	,541		
Total		156,375	159	,983		

Grand Mean = 3,81

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Disiplin Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,06	,669	32
B2	3,81	,998	32
B3	3,88	,942	32
B4	3,47	,983	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,16	6,652	,431	,857
B2	11,41	4,120	,771	,662
B3	11,34	4,555	,696	,706
B4	11,75	4,452	,680	,715

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,22	8,241	2,871	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	63,867	31	2,060	4,768	,004
	Residual	5,898	3	1,966		
	Total	38,352	93	,412		
	Total	44,250	96	,461		
Total		108,117	127	,851		

Grand Mean = 3,80

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Reward (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,72	,958	32
C2	3,97	,967	32
C3	3,72	,813	32
C4	3,72	,958	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7,69	2,286	,605	,605
C2	7,44	2,254	,610	,599
C3	7,69	2,931	,491	,736
C4	7,69	2,286	,605	,605

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,41	4,959	2,227	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		51,240	31	1,653	1,550	,220
Within People	Between Items	1,333	2	,667		
	Residual	26,667	62	,430		
	Total	28,000	64	,438		
Total		79,240	95	,834		

Grand Mean = 3,78

Lampiran 11 Reliability dan Validitas *Punishment (X3)*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,59	,837	32
D2	3,91	,641	32
D3	3,56	1,014	32
D4	3,50	,984	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	10,97	5,515	,551	,846
D2	10,66	5,717	,737	,792
D3	11,00	3,935	,850	,708
D4	11,06	4,706	,635	,818

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,56	8,383	2,895	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		64,969	31	2,096	3,122	,030
Within People	Between Items	3,156	3	1,052		
	Residual	31,344	93	,337		
	Total	34,500	96	,359		
Total		99,469	127	,783		

Grand Mean = 3,64

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment (X3), Reward(X2), Kepemimpinan Transformasional (X1) ^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	,916 ^a	,838	,821	,31730

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,616	3	4,872	48,390	,000 ^b
	Residual	2,819	28	,101		
	Total	17,435	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,021	,387		,055	,956
	Disiplin Kerja (X1)	,625	,094	,598	6,677	,000
	Reward(X2)	,523	,090	,517	5,834	,000
	Punishment (X3)	,157	,085	,152	1,844	,076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3,8125	,74995	32
Disiplin Kerja (X1)	3,8047	,71768	32
Reward(X2)	3,8012	,74219	32
Punishment (X3)	3,6406	,72384	32

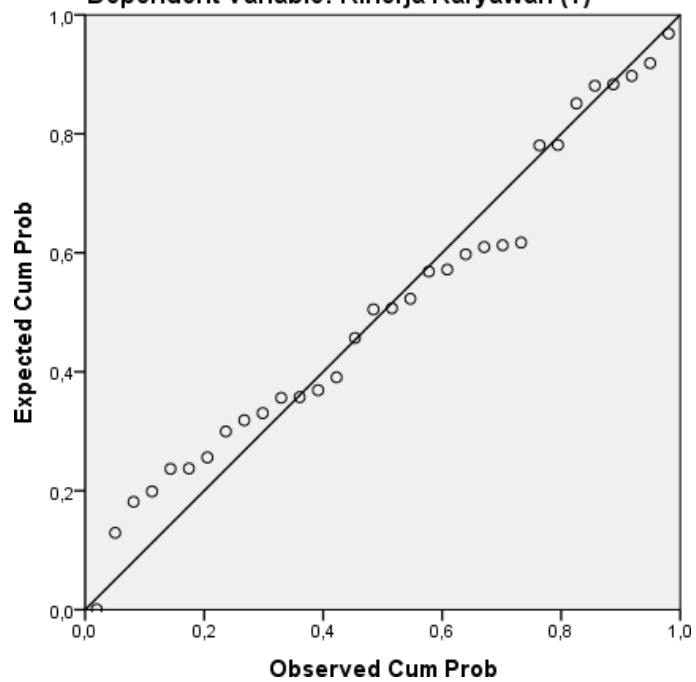
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	,720	1,389
	Reward(X2)	,735	1,361
	Punishment (X3)	,851	1,175

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

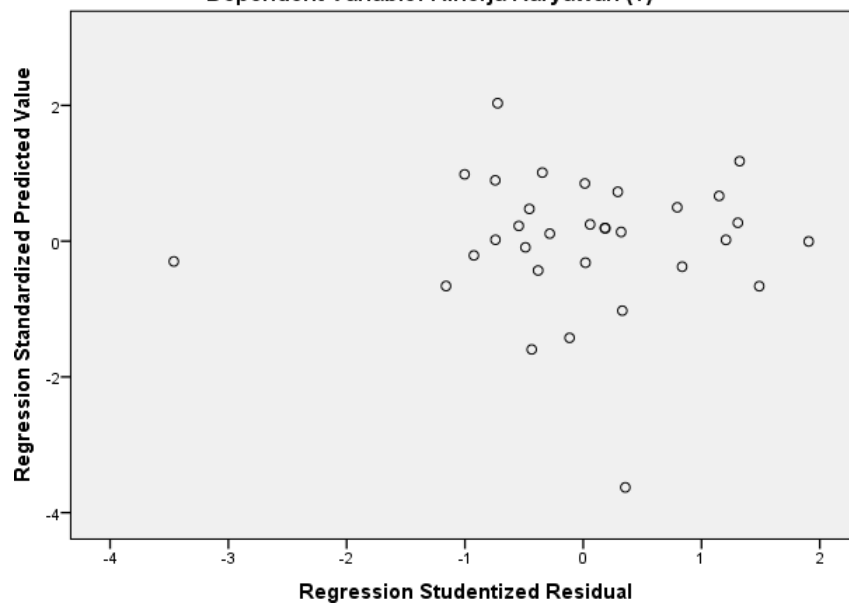
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195

47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662

41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel