

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KAERYAWAN PT. PELABUHAN
INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**WIKA RAMA JANUARTI
NIM : 15612161**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KAERYAWAN PT. PELABUHAN
INDONESIA 1(PERSERO) CABANG
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

WIKA RAMA JANUARTI

NIM : 15612161

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI
KERJA KAERYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA 1
(PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh

Nama : Wika Rama Januarti

NIM : 15612161


Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Delapan Belas
Januari Dua Ribu Dua Satu Dan Dinyatakan
Telah memenuhi Syarat Untuk Diterima


Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

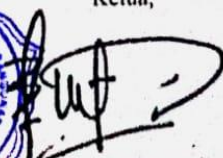

Tubel Agusven, S.T. MM
NIDN.1017087601/Lektor


Evita Sandra, S.Pd. MM
NIDN.1029127202/Asisten Ahli
Anggota,


Surya Kusumah, S.Si, M.Eng
NIDN.10220380001/Lektor

Tanjungpinang, 18 Januari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,




Charly Marlinda, S.E. M.Ak.Ak. CA
NIDN. 1029127801/Lektor

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI
KERJA KAERYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA 1
(PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

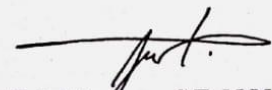
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh


Nama : Wika Rama Januarti
NIM : 15612161

Menyetujui

Pembimbing Pertama,


Tubel Aggsven, S.T., M.M
NIDN.1012078601/Lektor

Pembimbing Kedua,


Maryati, SP., M.M
NIDN.1007077101/Asisten Ahli

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dewi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN.1002078602/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WIKA RAMA JANUARTI
NIM : 15612161
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.15
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia
1 (Persero) Cabang Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 1 Januari 2021

Penyusun



Wika Rama J.

NIM: 15612161

Persembahan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan mengucap syukur Alhamdulillah,
kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang
yang kusayangi :*

Alhamdulillah wassyukurillah warahmatullah

*Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta,
yang dengan tulus mencurahkan seluruh kasih sayang kepada
putrimu ini, serta bimbingan dan dukungan baik secara moril
maupun materil, dan limpahan doa yang tiada henti-hentinya.*

*Pengorbananmu tak bisa terbalaskan dengan apapun. Ku
ucapkan kata maaf dan terimakasih yang paling dalam, semoga
anakmu ini kelak dapat membahagikan bapak dan ibu.*

*Dan terimakasih juga buat adik-adikku yang sabar dan
senantiasa memberikan doa dan motivasi.*

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui.

(Al-Baqarah: 216)

Hidup itu seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kamu harus terus bergerak.

(Albert Einstein)

Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana, tapi sedikit untuk berfikir dan bertindak.

(Wika Rama Januarti)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. AK. M.S,i. CA Selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T,M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Tubel Agusven, S.T, M.M selaku dosen pembimbing pertama. Dosen yang sudah membimbing selama penyusunan skripsi.
7. Ibu Maryati, SP,M.M selaku dosen pembimbing kedua. Dosen yang sudah membimbing selama penyusunan skripsi.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Orang tuaku yang paling kucintai dan kusayangi ayah Mulyono dan mama Susi Pundian Duni yang selalu mendukung agar bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar.
10. Adik-adik ku terimakasih atas doanya, dan dukungan yang sangat baik untuk saya kakaknya.
11. Untuk bapak/ibu Selaku Ketua Pelindo yang sudah bersedia membantu saya untuk menyelesaikan Skripsi ini dengan di berikan respon yang positif , dan juga sudah berkenan memberikan saya untuk penelitian di Pelindo
12. Terimakasih juga untuk M. Safri Pandinata, yang selalu memberikan semangat terus-menerus untuk saya, selalu memberikan dorongan serta motivasi kepada saya tanpa ada bosan-bosannya, terimakasih selalu mendoakan yang terbaik untuk masa depan saya, mendoakan saya agar cepat menyelesaikan Skripsi ini. Terimakasih sayang.

13. Dan tidak lupa pula, untuk Dosen/kakak saya Selvi fauzar, untuk sahabat-sahabat saya Tri Rahajeng, Chairinda Ayu, Putri dan Yanti, saya sangat berterimakasih atas masukan-masukan yang sudah kalian berikan. dan Terimakasih juga untuk kakak saudara saya Evie Pratiwi, Indana Zulfa dan Tri Sugiarti yang sudah membantu dan menemani saya dalam suka maupun duka, meluangkan waktu untuk membantu saya menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir kata saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan berharga untuk kepentingan bersama dan semoga pihak-pihak yang membantu dalam skripsi ini selalu diberkahi dan dilindungi ALLAH.SWT Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi'waarakattuh

Tanjungpinang,01 Januari 2021
Penulis

WIKA RAMA JANUARTI
NIM. 15612161

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PENGUJIAN KOMISI UJIAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak.....	xvii
<i>Abstract</i>.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 <i>Reward</i>	10
2.1.2.1 Tujuan dan Manfaat Pemberian <i>Reward</i>	11
2.1.2.2 Indikator dan Komponen <i>Reward</i>	12
2.1.2.3 Hubungan <i>Reward</i> terhadap Motivasi Kerja	16

2.1.3 <i>Punishment</i>	16
2.1.3.1 Tujuan <i>Punishment</i>	17
2.1.3.2 Mekanisme Pemberian <i>Punishment</i>	18
2.1.3.3 Solusi Karyawan Utk Menghindari <i>Punishment</i> ...	19
2.1.3.4 Indikator <i>Punishment</i>	20
2.1.3.5 Hubungan <i>Punishment</i> terhadap Motivasi Kerja ...	21
2.1.4 Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.1 Teori Motivasi	23
2.1.4.2 Indikator Motivasi	28
2.2 Kerangka Pemikiran	31
2.3 Hipotesis	32
2.4 Penelitian Terdahulu	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Jenis dan Sumber data	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Teknik Populasi dan Sample	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sample	42
3.5 Definisi Operasional Variabel	42
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	44
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.7.1 Uji Kualitas Data	46
3.7.1.1 Uji Validitas.....	46
3.7.1.2 Uji Reabilitas	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.2.1 Uji Normalitas	48

3.7.2.2	Uji Multikolinearitas.....	49
3.7.2.3	Uji Heteroskedesitas	49
3.7.3	Analisa Regresi Regresi Linier Berganda	50
3.7.4	Uji Hipotesis	51
3.7.4.1	Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)	51
3.7.4.2	Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	51
3.7.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1	Sejarah PT Pelindo Cabang Tanjungpinang	55
4.1.1.1	Struktur Organisasi	58
4.2	Analisa Jawaban dan Pernyataan Responden	59
4.2.1	Analisa Deskriptif	59
4.2.1.1	Statistik Responden.....	59
4.2.1.2	Statistik Tanggapan Responden	61
4.3	Metode Analisis Data.....	73
4.3.1	Uji Kualitas Data.....	74
4.3.1.1	Uji Validitas	74
4.3.1.2	Uji Reabilitas.....	76
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.4.1	Uji Normalitas	77
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	79
4.4.3	Uji Heteroskedesitas	81
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.6	Uji Hipotesis	83
4.6.1	Uji t	83
4.6.2	Uji F	84
4.7	Uji Determinasi (R^2).....	85

4.8 Pembahasan.....	86
---------------------	----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	89
----------------------	----

5.2 Saran.....	90
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap <i>Reward</i>	61
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap <i>Punishment</i>	66
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas X2.....	74
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.10	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	84
Tabel 4.12	Hasil Uji F.....	85
Tabel 4.13	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	86

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2	Hasil Uji Histogram	78
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas P-Plot	79
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedesitas	81

LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
LAMPIRAN 1	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 2	Tabulasi Data Responden
LAMPIRAN 3	Output Uji SPSS
LAMPIRAN 4	Hasil Plagiat
LAMPIRAN 5	Curriculum Vitae

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG

Wika Rama Januarti. 15612161. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Wikaramajanuarti17@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk : 1. (Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang secara parsial) 2. (Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang secara simultan).

Jenis penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif dan Analisa Regresi. Sample dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang. Teknik sample yang digunakan ialah teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda. Dan 0,895 atau (89,5). Hasil uji t variabel *Reward* (X1) terhadap Motivasi Kerja karyawan (Y) diperoleh (14.169 > 2,000) dan mempunyai sig sebesar (0,000) < (0,05). Pada variabel *Punishment* (X2) terhadap Motivasi Kerja karyawan (Y) diperoleh (5,293 > 2,000) dan mempunyai sig sebesar (0,000) < (0,05).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang dengan kontribusi Adjusted R Square sebesar sebesar 89,5%. Sedangkan sisanya 10,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, , S.T, M.M

Dosen Pembimbing 2 : Ibu Maryati, SP,M.M

ABSTRACT

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG TANJUNGPINANG

Wika Rama Januarti. 15612161. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Wikaramajanuarti17@gmail.com

This study aims to: 1. (To see the effect of Reward and Punishment on Partially Employee Motivation of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Tanjungpinang Branch) 2. (To see the effect of Reward and Punishment on Work Motivation of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Tanjungpinang branch simultaneously).

This type of research uses descriptive quantitative methods and regression analysis. The sample in the study was 62 employees of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), Tanjungpinang Branch. The sample technique used is saturated sampling technique.

The results of research on multiple linear regression equations. And 0.895 or (89.5). The result of the t test for the reward variable (X_1) on the employee's work motivation (Y) is obtained ($14,169 > 2,000$) and has a sig of ($0,000 < (0.05)$). In the Punishment variable (X_2) on employee work motivation (Y) it is obtained ($5,293 > 2,000$) and has a value ($0,000 < (0.05)$).

Based on the results obtained, it can be seen that the Reward and Punishment variables have a positive and significant impact on the Work Motivation of the employees of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Tanjungpinang Branch with an Adjusted R Square contribution of 89.5%. While the remaining 10.5% is accessed by other variables that are not included in this research model.

Keywords : Reward, Punishment, Partially Employee Motivation

Adviser Lecturer 1 : Tubel Agusven, , S.T, M.M
Adviser Lecturer 2 : Ibu Maryati, SP,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Seberapa pun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa pun banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh yang besar pada sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Malayu Hasibuan, (2016) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Suatu perusahaan pasti sangat

membutuhkan sumber daya manusia yang disebut karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting bagi perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan sebagai pelaksana akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sementara perusahaan tentunya diharapkan dapat memberikan penghargaan yang setimpal dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan.

Motivasi kerja dalam sumber daya manusia mendapatkan perhatian khusus. motivasi kerja tidak hanya bagaimana kita memotivasi seseorang secara interpersonal, namun motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan secara sistematis. perusahaan penting untuk mengetahui dan memimpin motivasi kerja karyawan dengan cara-cara manajemen modern. Proses terjadinya motivasi menurut Zainun, (20011) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbul dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan

adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas dan dapat memotivasi kerja para karyawan dibutuhkan sebuah *reward*. Terdapat karyawan yang termotivasi kerjanya jika diberi sebuah penghargaan dari atasan atau perusahaan. Namun juga ada karyawan yang tidak tergerak dengan adanya *reward* namun mereka akan termotivasi setelah mendapat sebuah *punishment* berkat dia yang telah melakukan kesalahan ringan maupun berat. Dengan adanya *reward* yang diberlakukan dalam suatu perusahaan, di harapkan dapat memotivasi para karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

Reward dan *Punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan. *Reward* dan *Punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *Punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan

Menurut Fahmi, (2016) *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Penerapan sistem *Reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Perusahaan juga harus menerapkan Sanksi atau *Punishment* kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Sanksi atau *Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. Menurut Fahmi, (2016) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) atau sering dikenal dengan Pelindo I adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang logistik, secara spesifik pada pengelolaan dan pengembangan pelabuhan, PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang sebagai pengelola Pelabuhan Sri Bintan Pura, Pelabuhan Sri Payung, dan Pelabuhan Sri Bayintan Kijang, terus berupaya melakukan perubahan seiring dengan kemajuan Teknologi dan Informasi (IT) saat ini untuk memberikan berbagai kemudahan-kemudahan bagi para pengguna jasa dari tahun ke tahun,. Namun para karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang banyak menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaannya, baik itu permasalahan yang bersifat internal maupun permasalahan yang bersifat eksternal yang membuat motivasi kerja karyawan menurun.

Berdasarkan observasi awal, selama ini pemberian *Reward* yang diberikan oleh PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang pada karyawan lama dilakukan kenaikan gajinya karena gaji yang diberikan tergantung golongan karyawan dan promosi pun dilakukan nya beberapa tahun sekali. Karena

manajemen PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang kurang memperhatikan para karyawan tersebut sehingga karyawan mengeluh akan hal tersebut, maka hal tersebut akan berdampak negatif pada Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang.

Sedangkan pemberian *Punishment* (sanksi) yang selama ini juga berjalan dengan semena-mena atau tidak sesuai dengan aturan terhadap karyawan yang tidak disiplin tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu masalah yang terjadi pada karyawan. *Punishment* (sanksi) tidak diterapkan kepada seluruh karyawan internet PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang, maka akan menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan, sehingga Motivasi Kerja karyawan pun mulai menurun. Seharusnya pihak manajemen perusahaan memberikan *Punishment* (sanksi) kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan pada karyawan.

Demi untuk memenuhi *standart operasional* yang bergerak dibidang logistik, secara spesifik pada pengelolaan dan pengembangan pelabuhan sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan Motivasi Kerja karyawannya dibidang logistik PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang harus memberlakukan *Punishment* (sanksi) sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka karyawan akan mematuhi disiplin terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, penerapan *Reward* dan *Punishment* menjadi perhatian penuh bagi pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan masalah yang ditemui, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Reward Dan**

Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian-uraian latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi rumusan masalah bagi penulis adalah:

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang?
3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Perlu adanya batas masalah agar pembahasan yang dilakukan oleh peneliti lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar tidak pada ranahnya, maka berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini membatasi masalah yang akan diteliti adalah para karyawan outsourcing PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang di Pelabuhan Sri Bintan Pura.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang

2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Motivasi Kerja.

2. Kegunaan Praktis

Memberikan pandangan bagi pimpinan perusahaan mengenai langkah-langkah yang akan diambil apabila menemukan masalah yang berhubungan dengan pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terbagi dalam 5 (lima) bab, dimana masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab yang saling mendukung antara satu bab

dengan bab yang lainnya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini diuraikan latar belakang masalah, masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dibuat serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan memaparkan teori-teori yang memiliki relevansi atau paling tidak dipakai sebagai acuan berbagai masalah yang telah diketengahkan dan juga kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan di jelaskan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan di jelaskan mengenai deskriptif objek penelitian, statistic deskriptif, uji hipotesis, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan di jelaskan mengenai kesimpulan hasil pembahasan sebagai hasil dari penelitian dan saran-saran dari

penulis sebagai bentuk rekomendasi penulis kepada PT Pelabuhan
Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen

Secara umum manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasian, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen adalah suatu cara atau seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan orang lain. Untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang secara efektif dan efisien yang bersifat pasif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen.

Definisi manajemen menurut Malayu Hasibuan, (2014) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut George R Terry, (2010) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan dari definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia

dan sumber daya lainnya yang secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Reward

Menurut Kurniawan, W, & Fathoni, (2016) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Sahat Parulian Remus, (2016) *Reward* (penghargaan) adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif . Menurut Fahmi, (2017) *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. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *Reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *Reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras

kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan H nawawi, (2010).

Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *Reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan

2.1.2.1. Tujuan dan Manfaat Pemberian *Reward*

Reward bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita – cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *Reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *Reward* yang menarik sebagai imbalan.

Menurut Handoko, (2009) beberapa fungsi *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal.

Menurut Manullang, (2010) menyatakan tujuan *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *Reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *Reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *Reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *Reward* yang baik akan tercipta tujuan *Reward*.

2.1.2.2. Indikator dan Komponen *Reward*

Menurut Sahat Parulian Remus, (2016) indikator-indikator dari sistem *Reward* terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

a. Kenaikan Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan kepada karyawan walaupun pekerja atau karyawan tersebut tidak masuk kerja. Gaji merupakan imbalan *financial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b. Bonus

Bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi. Pertama, bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun *fiscal* yang telah berlalu. Kedua, bonus tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan. Artinya, besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu.

c. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Pada prakteknya, bahwa insentif adalah alat untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan karyawan, sehingga dengan demikian dapat kualitas kerja dari satu keadaan tertentu menuju arah maksimal.

d. Promosi

Menurut Mila Badriyah, (2015) promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun nonpemerintah (swasta). Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan di lingkungan perusahaan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan

menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Menurut Mahmudi, (2010) komponen utama sistem *Reward* terdiri atas elemen – elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *Reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk :

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Tambahan honorarium
- c) Insentif jangka pendek
- d) Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *Reward* atas presentasi kerja, misalnya:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, Tunjangan kesehatan , tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.

- c) Kesejahteraan Rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *Reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut.
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokal karya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c) Penugasan untuk magang atau studi banding.

4. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya: Promosi jabatan, Pemberian kepercayaan, Peningkatan tanggung jawab, Pemberian otonomi yang lebih luas, Penempatan lokasi kerja yang lebih baik, Pengakuan, dan Pujian.

2.1.2.3 Hubungan *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Reward penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan Andhika Putra Pratama, Agus Widarko, (2012).

2.1.3. *Punishment*

Menurut Fahmi, (2017) *Punishment* merupakan penguatan yang negatif, tetapi diperlukan dalam perusahaan. *Punishment* yang di maksud disini adalah tidak seperti hukuman dipenjara atau potong tangan, tetapi *Punishment* yang bersifat mendidik. Selain itu *Punishment* juga merupakan alat pendidikan regresif, artinya *Punishment* ini digunakan sebagai alat untuk menyadarkan karyawan kepada hal-hal yang benar.

Menurut Fahmi, (2017) *Punishment* didefinisikan sebagai sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* atau sanksi adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku.

Menurut Mangkunegara, (2010) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika

Reward merupakan bentuk yang positif, maka *Punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Menurut M Hasibuan, (2010) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Menurut M Hasibuan, (2010) pemberian *Punishment* atau sanksi kepada karyawan dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat.

2.1.3.1. Tujuan *Punishment*

Menurut Marwansyah, (2010), *Punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *Punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *Punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan. Membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan,

bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.1.3.2. Mekanisme Pemberian *Punishment*

Menurut Fahmi, (2016) setiap sanksi yang diberikan atas dasar kesalahan yang dilakukan maka di sana ada mekanismenya yang harus diperhatikan. Adapun mekanisme umum bentuk pemberian *Punishment* tersebut adalah :

1. Pertama, pemberian *Punishment* langsung berpengaruh pada finansial/*Reward* karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
2. Kedua, pemberian *Punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial/*Reward* karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata. Misalnya karyawan tersebut dirumahkan, dihentikan aktivitas tugas dinas luar kota, tidak lagi diikutkan dalam rapat-rapat penting.

Kedua bentuk mekanisme pemberian *Punishment* ini dilakukan secara kajian mendalam. Artinya *Punishment* tidak diberikan kepada karyawan tanpa alasan yang jelas dan semuanya harus bersifat objektif serta lepas dari sudut pandang subjektif.

Jika seorang pimpinan memberikan *Punishment* dengan tidak mengindahkan aturan-aturan yang ada maka artinya pimpinan tersebut memberikan *Punishment* dengan mengedepankan subjektivitas bukan objektivitas. Kondisi dan situasi seperti ini bisa berbahaya jika kita melihat dari

segi dampak secara jangka panjang. Adapun dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan *Punishment* diberikan bersifat subjektif adalah :

- a. Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh karyawan.
- b. Memungkinkan karyawan yang memiliki prestasi dan kompetensi bagus untuk secepatnya mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih nyaman.
- c. Timbulnya berbagai fitnah dan informasi yang tidak betul namun diterima oleh pimpinan sebagai kebenaran dan fitnah tersebut kemudian dilaksanakan, sehingga ada pihak yang dikorbankan oleh fitnah tersebut.
- d. Memungkinkan pimpinan tersebut untuk diturunkan jabatannya dari posisi pimpinan oleh pimpinan tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif tersebut.

2.1.3.3. Solusi Karyawan Untuk Menghindari *Punishment*

Menurut Fahmi, (2017) memang menerima *Punishment* bukan sesuatu yang menyenangkan, sehingga bagi karyawan perlu memikirkan berbagai solusi untuk menghindari dari terkena sanksi atau *Punishment* tersebut. Adapun solusi tersebut adalah :

- a. Membangun konsep dan pribadi yang disiplin semenjak awal bekerja, dan mengedepankan semangat kerja yang sportif.

- b. Membangun komunikasi yang harmonis dengan sesama rekan kerja dan juga para pimpinan dengan konsep hubungan kekeluargaan namun tetap patuh pada aturan.
- c. Tidak mudah terpancing emosi atau pendapat serta ide-ide pemikiran yang hanya melihat dari sudut pandang sepihak.
- d. Selalu positif *thinking* dalam melihat setiap masalah, termasuk bersikap positif *thinking* pada diri sendiri.
- e. Jika ada waktu kosong manfaatkan ke hal yang positif seperti membaca, mencari data di internet sehingga mampu menambah atau meningkatkan wawasan karyawan.

2.1.3.4. Indikator *Punishment*

Menurut Desler, (2011) indikator *Punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

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

karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Menurut Suswanto, (2016) secara garis besar, *Punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment Preventive*

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *Punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman *preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment Repressive*

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment repressive* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

2.1.3.5 Hubungan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Punishment dan motivasi kerja saling berkaitan erat. Semakin buruk *Punishment* yang diberikan maka motivasi itu sendiri akan semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh *Punishment* itu sendiri Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, (2014).

2.1.4. Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno, (2014) suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktifitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut M Hasibuan, (2010) motivasi kerja adalah Motivasi kerja adalah mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberi semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Manullang, (2010) bahwa motivasi, daya perangsang atau daya pendorong yang mersangsang, mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giat nya berbeda dengan pegawai yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat dalam diri seseorang dalam melakukan berbagai tindakan dalam pekerjaanya. Oleh karna itu dalam memberikan motivasi pada para karyawan haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih mampu untuk diterapkan.

Menurut Sopiah, (2010) motivasi di awali dengan tinjauan terhadap karakteristik pokok motivasi. Terdapat tiga karakteristik pokok pada motivasi yaitu:

- a. Usaha: kekuatan atau perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaan.

- b. Kemauan keras: dengan adanya kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arah dan terus berusaha sampai tercapainya tujuan.
- c. Arah atau tujuan: berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain sehingga orang tersebut dapat melakukan sesuatu.

2.1.4.1. Teori Motivasi

Menurut Sunyoto, (2012) Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda, perbedaan motivasi ini disebabkan adanya kebutuhan hidup yang berbeda-beda pada setiap pegawai yang harus dipenuhi. Ada sejumlah teori tentang motivasi, diantaranya:

- 1. Hierarki Teori Kebutuhan (*hierarchical of needs theory*) : teori motivasi Maslow dinamakan, "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teorin jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas 5 tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini

merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu: kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak akan dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau perngakuan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dan tgan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian atau kritik terhadap sesuatu.

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis 70% kebutuhan rasa aman 50% kebutuhan memiliki dan mencintain 40% kebutuhan harga diri dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

- 2. Teori Kebutuhan Berprestasi (*McClland and Theory of Needs*) Teori ini di kembangkan oleh David McClland dan kawan-kawan nya yang menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi individu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan pencapaian/*needs for achievement*, yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standart-standart dan berusaha keras untuk berhasil. Karakteristik individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi yaitu lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan resiko tingkat moderat.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan/*needs for power*, yaitu kebutuhan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh dan mengendalikan individu lain.
- c. Kebutuhan afiliasi/*needs for affiliation*, yaitu keinginan untuk menjalin hubungan antar personal yang akrab dan ramah.

3. Teori Clayton Alderfer (Teori "ERG")

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu E= *existence* (kebutuhan akan ekistensi), R= *relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), G= *growth* (kebutuhan akan pertumbuhan) Menurut Alderfer ada tiga kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan *existence* (sama dengan fisiologis dan rasa aman dari Maslow). Teori ERG tidak menganggap kebutuhan sebagai sebuah hierarki yang kaku, dimana seseorang harus memenuhi kebutuhan pada tingkat rendah dahulu sebelum naik ke tingkat selanjutnya.

4. Teori Herzberg (9 Teori Dua Faktor)

Faktor-faktor kepuasan kerja berkaitan dengan prestasi, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor-faktor ini

berhubungan dengan output yang berkaitan dengan tugas yang sedang dikerjakan. Faktor-faktor ini disebut sebagai motivator karena berhubungan dengan usaha yang kuat dan prestasi yang baik. Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan memasukkan motivator kedalam pekerjaan karyawannya.

Sementara itu faktor-faktor ketidakpuasan berkaitan dengan konteks pekerjaan dan lingkungan, meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, gaji, berhubungan sebagai faktor *hygiene*. Menurut Herzberg, seorang individu tidak akan mengalami ketidakpuasan kerja pada saat dia tidak memiliki faktor *hygiene*.

5. Teori Keadilan

Menurut J. Stacy Adams ada dua komponen penting dalam transaksi antara karyawan dengan pengusaha, yaitu masukan/input dan hasil/*outcome*. Berikut ini berbagai macam masukan dan hasil yang dipertimbangkan oleh karyawan ketika membuat suatu perbandingan.

- a. Masukan (*Input*): pendidikan, keterampilan, pengalaman, kreativitas waktu, senpritas, kesetiaan pada organisasi, usia, kepribadian, usaha yang dikeluarkan dan pribadi yang menonjol.
- b. Hasil (*Outcome*): upah/bonus, tunjangan, keamanan kerja, tugas yang menantang, promosi, simbol/status, lingkungan kerja yang aman, kesempatan berkembang, pengawasan yang mendukung, pegakuan/penghargaan.

6. Teori Penentuan Tujuan menurut Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivational, yakni:

a. Tujuan mengarahkan perhatian

Secara pribadi tujuan berarti memfokuskan perhatian pada sesuatu yang relevan penting.

b. Tujuan mengatur usaha

Tujuan tidak hanya membuat persepsi individu yang lebih selektif, tetapi juga memotivasi untuk bertindak.

c. Tujuan meningkatkan ketekunan

Ketekunan berkaitan dengan usaha yang dilakukan untuk suatu tugas dalam jangka waktu yang lebih panjang.

d. Tujuan mendorong strategi dan re4ncana tinsdakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.

7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Dalam teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil ya diinginkannya itu. Teori harapan fokus tiga hubungan sebagai berikut:

a. Hubungan usaha-kinerja, kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan usaha akan menghasilkan kinerja.

b. Hubungan Kinera-penghargaan, tingkat sejauh mana individu memiliki keyakinan bahwa bekerja pada tingkat tertentu.

- c. Hubungan-Penghargaan, tujuan pribadi, tingkat sejauh mana penghargaan, penghargaan organisasi meramuaskan tujuan-tujuan atau kebutuhan pribadi dan daya tarik dari penghargaan potensi bagi individu tersebut.

Teori harapan adalah mengenai tujuan individu dan hubungan antara usaha dengan kinerja individu dengan penghargaan operasional dengan pemenuhan tujuan individu sekaligus menjelaskan bahwa tidak ada prinsip yang bersifat universal untuk menjelaskan motivasi individu Sunyoto (2011:31)

- a. Faktor Internal

Faktor Internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri seseorang (*intrinsic*) yaitu: pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab

- b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar diri seseorang (*ekstrinstik*): Gaji, Supervisi, Kebijakan, dan Administrasi. Hubungan kerja, Kondisi kerja, Lingkungan kerja.

2.1.4.2. Indikator Motivasi

Malayu Hasibuan, (2016) bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kewujudan diri. Kemudian dari faktor

kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan

a. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain-lain

b. Kebutuhan rasa aman dan Keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan yang diterima dalam kelompok lain.

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan dan penghargaan dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan. Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. Kebutuhan Perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan,

keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dan penyelenggara pendidikan dan pelatihan.

Menurut Sutrisno, (2014) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yaitu:

a. Supervisi

Memberi penghargaan, bimbingan kerja karyawan agar dapat melaksanakan dengan baik rtampah membuat kesalahan.

b. Jaminan Pekerjaan

Semua orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa saja yang ada pada diri perusahaan.

c. Status Tanggung Jawab

Status ada kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

Menurut M Hasibuan, (2009) motivasi kerja karyawan oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan perwujudan diri.

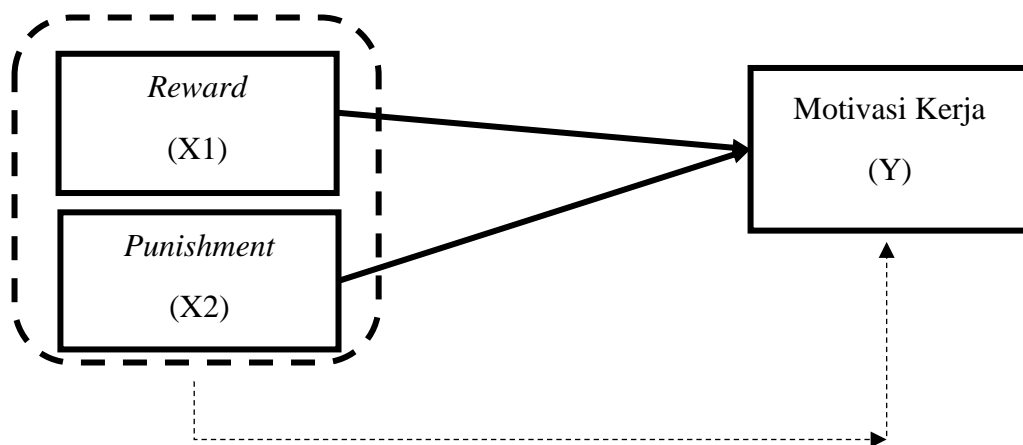
Dorongan atau tenaga tersebut merupakangerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dalam perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

2.2. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) sebagai variabel independen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel tersebut, maka dapat digambarkan oleh peneliti sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

Keterangan :

————→ = Pengaruh secara parsial

-----→ = Pengaruh secara simultan

Dari bagan diatas menggambarkan variabel bebas yang terdiri dari *Reward* (X₁), *Punishment* (X₂), diduga akan mempengaruhi variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2011)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : *Reward* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang
2. H2 : *Punishment* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang
3. H3 : *Reward dan Punishment* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Andhika Putra Pratama, Agus Widarko, (2012). dalam Jurnal Riset Manajemen dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Hadiah dan Hukuman secara bersamaan motivasi kerja karyawan, 2) Untuk mengetahui pengaruh hadiah dan variabel parsial hukuman pada motivasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah total karyawan Goldia Camilan Malang, yang berjumlah 60

karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji statistik F menunjukkan bahwa kedua variable memiliki pengaruh karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 5% level nyata. Hasil uji t menunjukkan pengaruh signifikan kedua variabel terhadap motivasi kerja Goldia Camilan Malang, keduanya memiliki nilai $t > t$ tabel. Hasil *R square* diperoleh hasil sebesar 0,654 berarti ada adalah hubungan yang kuat antara penghargaan dan hukuman pada motivasi karyawan Goldia Camilan Malang. *R square* sebesar 0,654 yang artinya imbalan dan hukuman dalam menjelaskan fluktuasi variabel motivasi kerja karyawan adalah 65,4%, sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh faktor selain ganjaran dan hukuman

2. Penelitian yang dilakukan Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, (2014) dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014 Dengan Judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel *reward*, *punishment* secara parsial terhadap motivasi Kerja karyawan serta pengaruh *reward*, *punishment*, motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 47 karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Instrumen penelitian yang digunakan

adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa *reward*, *punishment*, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan sudah baik. Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial *reward*, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien beta *reward* sebesar 0,337 dan sig. 0,024. Sedangkan secara parsial *punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien beta *punishment* sebesar 0,147 dan sig. 0,313. Secara parsial *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui koefisien beta *reward* sebesar 0,227 dan sig. 0,042. Koefisien beta *punishment* mendapatkan hasil sebesar 0,210 dan sig. 0,047, serta koefisien beta motivasi kerja karyawan sebesar 0,561 dan nilai sig. 0,000.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Adhitomo Wawan, (2018) dalam *Journal of Applied Business Administration Vol 2*, dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan motivasi kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PTPN XII (persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada

CV. Media Kreasi bangsa. Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Berganda, adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *probability* dimana sampel di ambil dengan menggunakan *proportionate stratified random* yang berjumlah 132 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini dilihat dari t hitung (2,363) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan tingkat signifikan ($0,020 < 0,05$). Variabel *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi hal ini dilihat dari t hitung (4,289) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja hal ini dilihat dari F hitung (21,162) lebih besar dari F tabel (3,07) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini dilihat dari t hitung (5,309) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi hal ini dilihat dari t hitung (3,587) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi hal ini dilihat dari F hitung (20,557) lebih besar dari F tabel (3,07) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$)

4. Penelitian yang dilakukan oleh Regitha, Wileam, (2019) dalam jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 8 No.1 Januari dengan judul The

Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado. Penelitian ini mengambil objek penelitian di Bank Indonesia. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam dunia perusahaan perbankan. Membuat karyawan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Perusahaan besar juga menerapkan sistem kompensasi reward and punishment yang cukup ketat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward and punishment terhadap kinerja pegawai pada Bank Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jumlah sampel 40 responden yang merupakan pegawai Bank Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward and punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Karyawan merasa dihormati dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan hal tersebut mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja. Karyawan mengambil hukuman dengan cara yang positif sebagai pelajaran dan menjadikan hukuman sebagai kekuatan pendorong untuk lebih memotivasi mereka dan menciptakan kinerja yang lebih baik. Bagian Sumber Daya Manusia Bank Indonesia Cabang Manado DAOP 8 harus tetap menjaga kinerjanya dengan menambahkan lebih banyak reward dengan tujuan agar kinerja pegawai semakin baik dan senantiasa membuat pegawai selalu berpikir positif tentang hukumannya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Raymond Suak, Adolfina, (2017) dalam jurnal EMBA Vol 5 No.2 Juni dengan Judul The Effect Of Reward And Punishment On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang. Persaingan di industri perhotelan semakin ketat dari hari ke hari. Oleh karena itu, kualitas setiap aspek perusahaan, termasuk sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, diantaranya bagaimana menerapkan Reward dan Punishment. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Reward dan Punishment tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa Reward dan Punishment tidak memiliki pengaruh yang signifikan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan pendekatan, secara garis besar dibedakan dua macam jenis penelitian, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Keduanya memiliki asumsi, karakteristik dan prosedur penelitian yang berbeda. Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh penulis ialah penelitian pendekatan Kualitatif.

Menurut Sugiyono, (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

3.2. Jenis Data

Data merupakan kumpulan informasi yang telah diperoleh dari suatu pengamatan yang dilakukan dapat berupa angka, lambing, atau karakteristik. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono,(2016) data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung berupa tanggapan, saran, kritik, pertanyaan, dan penilaian dari karyawan sebagai responden, penjelasan dan keterangan dari **PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang** serta hasil pengamatan secara langsung atas wawancara dan menyebarkan kuesioner yang di isi oleh karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2016) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan atau dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari biro statistik. Peneliti nantinya akan menggunakan data pendukung yang diperoleh dari kepustakaan sebagai hasil membaca referensi hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi sumber data yang ditetapkan. Ada beberapa macam teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka peneliti mengambil teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono, (2015) Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara ini merupakan sebuah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti, dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara juga dapat dilakukan baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur, atau dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur, karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

2. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono, (2015) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat

bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda - benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.

Dalam penelitian ini menggunakan observasi non partisipan. Dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Pengumpulan data dengan observasi nonpartisipan ini tidak akan mendapatkan data yang mendalam, dan tidak sampai pada tingkat makna. Makna adalah nilai-nilai di balik perilaku yang tampak, yang tercakup dan yang tertulis.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lainnya Sugiyono, (2015). Hasil wawancara dan observasi akan lebih kredibel dan dapat dipercaya dengan didukung oleh dokumentasi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelabuhan Indonesia

I (Persero) Cabang Tanjungpinang yang di Pelabuhan Sri Bintan Pura yang berjumlah 62 karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto, (2010) menggunakan sampling jenuh adalah sampel mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi.

Dalam penelitian ini digunakan sampel dari semua populasi karena berdasarkan jumlah karyawan sebanyak 62 orang yang populasinya kurang dari 100, oleh sebab itu jumlah sampel yaitu 62 orang atau seluruh karyawan outsourcing **PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang** yang di Pelabuhan Sri Bintan Pura

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasi-analisisikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi

peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	<i>Reward</i> (X1)	Menurut Hartatik, (2014) <i>reward</i> adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produk aktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif	1. Kenaikan gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Promosi Menurut Sahat Parulian Remus, (2016)	1,2 dan 3 4,5, dan 6 7,8, dan 9 10, 11 dan 12
2	<i>Punishment</i> (X2)	Menurut Mangkunegara, (2010) <i>Punishment</i> merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat Menurut Desler, (2011)	1,2, dan 3 4, 5 dan 6 7 dan 8
3	Motivasi Kerja	Menurut M Hasibuan, (2009) Motivasi kerja adalah mendorong gairah kerja bawahan agar	1. kebutuhan fisik 2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan	1, 2 dan 3 4, 5 dan 6

	mereka mau bekerja keras dengan memberi semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan	3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan untuk perwujudan diri Menurut M Hasibuan, (2009)	7 dan 8 9 dan 10 11 dan 12
--	---	--	----------------------------------

3.6. Teknik Pengolahan Data

Analisis data yaitu suatu kegiatan penyelidikan terhadap suatu peristiwa dengan berdasar pada data nyata agar dapat mengetahui keadaan yang sebenar benarnya dalam rangka memecahkan permasalahan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang valid dan ilmiah. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan computer dengan program SPSS Versi 22. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah langkah sebagai berikut :

a. *Editing*

Adapun tahapan pertama dalam pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidak pastian jawaban responden.

b. *Coding*

Adalah memberikan tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

c. Tabulasi

Adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

d. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan system skala lima, yaitu :

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 1. Jawaban sangat setuju | diberi skor 5 |
| 2. Jawaban setuju | diberi skor 4 |
| 3. Jawaban kurang setuju | diberi skor 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju | diberi skor 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan computer menggunakan *software* SPSS versi 22. Pengujian statistik dalam pengujian ini terisi dari pengujian terdapat pengujian asumsi klasik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

3.7.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* kerja terhadap motivasi kerja karyawan **PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjungpinang** terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Terdapat dua macam validitas penelitian yaitu validitas internal dan eksternal Sugiyono, (2014).

Uji validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas yaitu menggunakan metode korelasi pearson. Menurut Priyatno, (2014) teknik uji validitas item dengan korelasi pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel.

Menurut Priyatno, (2010) adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. instrument yang sudah dapat dipercaya yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga Sunyoto, (2012)

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel Rumengan, (2015).

Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau disebut juga internal *consistency reliability* pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Statistik ini berguna untuk mengetahui untuk apakah pengukuran yang dibuat reliable Jika nilai dari *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ menunjukkan bahwa pengukuran yang kita gunakan dianggap *reliable* oleh Hermawan, (2009).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Priyatno, (2014).

Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, berikut penjelasan mengenai uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, maka dapat digunakan metode analisis grafik .

Jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Cara lain untuk menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan *Normal Probability Plot* yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya Suliyanto (2011).

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan sebagai upaya untuk menentukan ada tidaknya korelasi yang sempurna atau mendekati hubungan sempurna. Non multikolinieritas adalah hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel yang lain dalam model regresi tidak terjadi hubungan sempurna ataupun hubungan yang mendekati sempurna Sunyoto, (2012).

Menurut Ghozali Priyatno, (2014) cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai varian *inflation* (VIF) dan *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. jika varian sama dan ini seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Alat untuk menguji bisa dibagi dua yakni dengan alat analisis grafik dan dengan analisis residual yang berupa statistik, Rumengan, (2015).

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi . regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi Priyatno, (2014).

Menurut Priyatno, (2014) adapun dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik yaitu:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif Priyatno, (2010). Adapun persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y' = (nilai yang diprediksi).

X_1, X_2, X_3 = (variabel independen).

a = konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2,$ dan $X_3 = 0$)

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

Berikut penjelasan persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

- Nilai konstanta: artinya jika semua variabel X nilainya adalah 0, maka variabel Y nilainya adalah sebesar (nilai konstanta).

- jika nilai koefisien variabel X positif, artinya jika X mengalami kenaikan 1% maka variabel (Y) akan mengalami peningkatan sebesar (nilai X) dengan asumsi variabel yang lainnya tetap. Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

Jika nilai koefisien variabel X negatif, artinya jika X mengalami kenaikan 1% maka variabel (Y) akan mengalami penurunan sebesar (nilai X) dengan asumsi variabel yang lainnya tetap. Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji t (t-test) Secara Parsial

Menurut Priyatno, (2010) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Adapun tahap-tahap melakukan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Ha: ada pengaruh antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

3. Menentukan t hitung

t hitung dapat dilihat pada tabel *Coefisien^a* pada hasil *regresi linier* berganda

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria pengujian.

- Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apakah H_0 diterima atau ditolak.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan dari t hitung dengan t tabel, apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.7.4.2. Uji Statistik F (Secara Simultan)

Menurut Priyatno, (2010) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Adapun tahap-tahap melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Ha: ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

3. Menentukan F hitung

F hitung dapat dilihat pada hasil olah data output SPSS

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, df 1 (jumlah variabel dikurangi 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel f.

5. Kriteria pengujian.

- Ho diterima jika nilai F hitung \leq F tabel
- Ho ditolak jika F hitung \geq F table

6. Membandingkan F hitung dengan F tabel

Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apakah Ho diterima atau ditolak.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan dari F hitung dengan F tabel, apakah secara bersama-sama (simultan) variabel independen (X) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.7.5. Uji Determinasi (R Square)

Menurut (Priyatno, 2012) Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wawan, I. N. A. (2018). Pengaruh *Reward And Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration, Vol 2 No.2*.
- Andhika Putra Pratama, Agus Widarko, A. R. (2012). Pengaruh *Reward And Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang. *E-Jurnl Riset Manajemen*.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Desler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (cetakan 1). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- George R Terry. (2010). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- H Nawawi. (2009). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (cetakan ke). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko. (2009). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM* (Pertama). Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jimmy, R. (2010). *Metodologi Penelitian*. Batam: Uniba Press.
- Kurniawan, H., W, M. M., & Fathoni, A. (2016). PENGARUH, *REWARD, PUNISHMENT*, BEBAN KERJ DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT ANDALAN ARTHALESTARI SEMARANG) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang, 2(2).
- Mahmudi. (2009). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. & P. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Manullang, M. Manullang & M. A. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Mila adriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: CV pustaka setia.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2014). *Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Raymond Suak, Adolfina, dan Y. U. (2017). *The Effect Of Reward And Punishment On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal EMBA Vol 5 No.2*.
- Regitha, Wileam, F. (2019). *The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado. Jurnal EMBA, Vol 7 No.1*.
- Sahat Parulian Remus. (2016). *Analisis Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan, 2(1)*.
- Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq, A. P. (2014). *Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 12 No*.
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suswanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

CURICULUM VITAE



Nama : Wika Rama Januarti
Nim : 15612161
Tempat/tanggal lahir : Tanjungpinang/ 17 Januari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No Hp : 087701515814
Email : Wikaramajanuarti17@gmail.com
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat Rumah : Jl.Angrek No.2 RT/07 RW/06
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 009 Tanjungpinang (2002-2008)
2. SMPN 3 Tanjungpinang (2007-2010)
3. SMAN 5 Tanjungpinang (2011-2014)
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang (2015-2021)

Tanjungpinang 01 Januari 2021

Wika Rama Januarti

Nim: 15612161