

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELESINDO SHOP
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

OLEH

Nama : Dian Pratama Saputra Sembiring

NIM : 15612298



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELESINDO SHOP
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

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

OLEH

Nama : Dian Pratama Saputra Sembiring

NIM : 15612298

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELESINDO SHOP
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

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

Oleh :

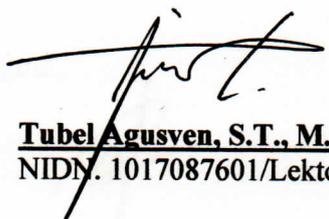
Nama : Dian Pratama Saputra Sembiring
NIM : 15612298

Menyetujui :

Pembimbing Pertama

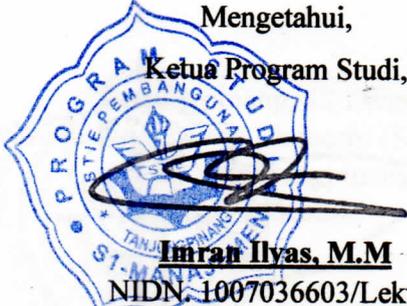
Pembimbing Kedua


Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
NIDN. 1029127202/Asisten Ahli


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

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELESINDO SHOP
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

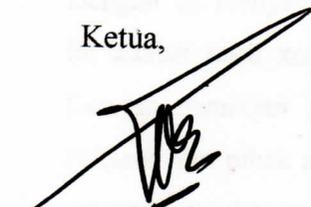
Nama : Dian Pratama Saputra Sembiring

NIM : 15612298

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Belas Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



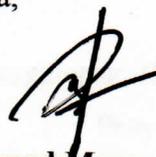
Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
NIDN. 1029127202/Asisten Ahli

Sekretaris,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Anggota,



Muhammad Muazamsyah S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 12 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan



Charly Marlinda, SE., M.Ak.Ak., CA
NIDN.1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dian Pratama Saputra Sembiring
NIM : 15612298
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.35
Program Studi : S1-Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan rekayasa maupun karya orang lain. Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 12 Desember 2019

Penyusun,



Dian Pratama Saputra Sembiring

NIM: 15612306

PERSEMBAHAN

Teriring ucapan syukur Alhamdulillahirobbilalamin ,
Segala Puji Syukur kepada Allah SWT
Lembar demi lebar skripsi ini kupersembahkan untuk :

Bapak Rasidin Sembiring † Ibu Sri Hayati

Kedua orang tuaku tercinta yang sudah memberikan kasih sayang dari kecil hingga saat ini. Terimakasih Papa dan Mama, untuk segala cinta yang sudah diberikan untuk anakmu ini. Terimakasih sudah membesarkanku.

Raihandika Sembiring

Abangku tercinta yang selalu ada dengan segala canda tawa untuk memberikan semangat dan doa.
Terimakasih Brothers.

Ela Handayani

Untuk masa depanku yang sudah begitu sabar membantu dan memberi semangat juga doa terbaik untukku, Terimakasih sayang.

Seluruh Sahabat dan Teman

Sahabat-sahabat terbaikku yang sama-sama berjuang dari semester awal, sahabat M3 Manajemen, dan paling spesial kepada “Geng Hijrah”(Irfan, Junaidi, Roni, Putra, Arya, Budi, Adit, Putri, Nia) terimakasih sudah menjadi teman yang baik.

Special Thanks To

Allah SWT

Yang selalu ada disetiap saat dan disetiap keadaan ,menjawab segala doa dan memudahkan hingga aku bisa sampai kejenjang ini. Alhamdulillah...

MOTTO

*Kita tidak akan pernah tau
jikalau kita tidak akan pernah mencoba
Semangat!*

“Maka Nikmat Tuhanmu yang Manakah yang
Kamu Dustakan?”
(Q.S. Ar-Rahman: 13)

“Ilmu itu lebih baik daripada harta. Ilmu menjaga engkau dan
engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum dan harta terhukum.
Harta itu kurang apabila dibelanjakan,
tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan.”
-Ali Bin Abi Thalib-

“Orang-orang tidak akan pernah tau bagaimana proses yang kita
hadapi, berikanlah hasil yang terbaik. Tunjukkan!.”
-Unknown-

“Kaitkan setiap masalah yang kau hadapi kepada Sang Pencipta
karena jika kita berada di jalan-Nya Allah selalu memberkati.”
-Unknown-

KATA PENGANTAR



Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang”** guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak., Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.,Ak selaku Wakil Ketua I dan III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak.,M.Si, CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M selaku dosen pembimbing I (pertama) yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menimba ilmu dan pengetahuan, serta telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, kritik dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
7. Bapak Tubel Agusven, M.M selaku dosen pembimbing II (kedua) yang telah banyak membantu, memberikan motivasi, pengarahan dan saran yang sangat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak / Ibu Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bapak Muhammad Saidul Bahri Selaku Pimpinan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
10. Terimakasih untuk kedua orang tuaku yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang, serta dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Terimakasih untuk abangku yang juga sudah memberikan doa terbaik untukku dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Ter-untuk calonku Ela Handayani, terimakasih sudah hadir menemani disaat suka maupun duka dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Buat sahabat-sahabat seperjuanganku M3 Manajemen terimakasih untuk sekian semester yang telah kita lewati bersama.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan penulisan dalam skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT membalas segala amal kebaikan kita dan senantiasa terus membimbing kita menuju jalan yang lurus dan istiqomah dalam syariat-Nya.

Tanjungpinang, 12 Desember 2019

Penulis

Dian Pratama Saputra Sembiring

DAFTAR ISI

HAL

HALAMALAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMALAN PERNYATAAN	
HALAMALAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.4.1. Kegunaan Ilmiah.....	6
1.4.2. Kegunaan Praktis	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Kinerja.....	11
2.2.1. Pengertian Kinerja	11

2.2.2. Penilaian Kinerja.....	12
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.2.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.2.5. Indikator Kinerja.....	19
2.3. Penghargaan	21
2.3.1. Pengertian Penghargaan.....	21
2.3.2. Tujuan dan Fungsi Pemberian Penghargaan.....	23
2.3.3. Komponen Penghargaan	24
2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penghargaan	26
2.3.5. Indikator Penghargaan	27
2.4. Hukuman	29
2.4.1. Pengertian Hukuman.....	29
2.4.2. Macam-macam Hukuman	30
2.4.3. Pelaksanaan Hukuman	31
2.4.4. Syarat Hukuman.....	33
2.4.5. Indikator Hukuman	34
2.5. Kerangka Pemikiran.....	36
2.6. Hipotesis	37
2.7. Penelitian Terdahulu	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1. Jenis Penelitian.....	43
3.2. Jenis Data	44
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3.1. Studi Kepustakaan.....	45
3.3.2. Kuesioner atau Angket.....	45
3.4. Teknik Penentuan Populasi Dan Sampel	45
3.4.1. Populasi.....	45
3.4.2. Sampel.....	46
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	46
3.6. Teknik Pengolahan Data	47

3.7. Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1. Uji Kualitas Data.....	49
3.7.1.1. Uji Validitas	49
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	50
3.7.2. Asumsi Klasik.....	51
3.7.2.1. Uji Normalitas.....	51
3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.7.2.3. Uji Multikolinieritas.....	52
3.7.2.4. Uji Autokorelasi	52
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3.7.4. Uji Hipotesis	53
3.7.4.1. Uji Signifikansi Nilai t.....	53
3.7.4.2. Uji Signifikansi Nilai f.....	54
3.7.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1.1. Sejarah Singkat PT. Telesindo Shop.....	56
4.1.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan	57
4.1.1.3. Struktur Organisasi PT. Telesindo Shop	59
4.1.1.4. Peran Jabatan Organisasi.....	59
4.2. Gambaran Umum Responden	62
4.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.2. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
4.3. Deskripsi Variabel	63
4.3.1. Variabel Penghargaan	63
4.3.2. Variabel Hukuman	64
4.3.3. Variabel Kinerja Karyawan	65
4.4. Pengujian Instrumen Penelitian	66
4.4.1. Uji Validitas	66

4.4.2. Uji Reliabilitas	67
4.5. Asumsi Klasik	68
4.5.1. Uji Normalitas	68
4.5.2. Uji Multikolinearitas	70
4.5.3. Uji Heterokedastisitas	70
4.5.2. Uji Autokerolasi	71
4.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.7. Uji Hipotesis	74
4.7.1. Uji t	74
4.7.2. Uji F	76
4.8. Uji Koefisien Determinasi	77
4.9. Pembahasan.....	78
 BAB V	
PENUTUP.....	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Pencapaian Target Penjualan PT. Telesindo Shop.....	4
1.2	Data Sanksi/Hukuman Karyawan PT. Telesindo Shop	4
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	46
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2	Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.3	Variabel Penghargaan	63
4.4	Variabel Hukuman	64
4.5	Variabel Kinerja Karyawan.....	65
4.6	Uji Validitas	66
4.7	Uji Reliabilitas	68
4.8	Uji Multikolinearitas	70
4.9	Uji Autokorelasi.....	72
4.10	Uji Regresi Linier Berganda	72
4.11	Uji t	74
4.12	Uji F	76
4.13	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	36
4.1	Struktur Organisasi PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.....	59
4.2	Uji Normalitas (Histogram)	69
4.3	Uji Normalitas (P-Plot)	69
4.4	Uji Heterokedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1	Desain Kuesioner
2	Tabulasi Jawaban Responden
3	Output SPSS 20.0
4	Surat Keterangan Penelitian
5	Plagiarism
6	Dokumentasi

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELESINDO SHOP TANJUNGPINANG

Dian Pratama Saputra Sembiring. 15612298. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. exteldian@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 59 orang di PT. Telesindo Shop Tanjungpinang dengan tingkat kesalahan 5% atau tingkat signifikan 0,05.

Model analisis data yang digunakan antara lain analisis deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reabilitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil pengujian menunjukkan kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang dengan metode regresi linier berganda menunjukkan $Y = -2,975 + 0,584 X_1 + 0,761 X_2 + e$ dengan nilai koefisien regresi variabel penghargaan (X_1) = 0,584, nilai koefisien regresi variabel hukuman (X_2) = 0,761. Hasil uji t diperoleh variabel penghargaan (X_1) t hitung > t tabel (4,862 > 2,003) dan nilai sig. 0,000. Variabel hukuman (X_2) t hitung > t tabel (2,413 > 2,003) dan nilai sig. 0,019.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan hukuman secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang, dengan kontribusi R Square sebesar 0,383 atau 38,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh penghargaan dan hukuman, sedangkan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di ikut sertakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Penghargaan, Hukuman, dan Kinerja Karyawan.

Dosen Pembimbing 1 : Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M

Dosen Pembimbing 2 : Tubel Agusven, S.T., M.M

ABSTRACT

INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT OF PERFORMANCE EMPLOYEE PT. TELESINDO SHOP TANJUNGPINANG

Dian Pratama Saputra Sembiring. 15612298. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. exteldian@gmail.com

This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. The population in this study were 59 people with a sample used as many as 59 people at PT. Telesindo Shop Tanjungpinang with an error rate of 5% or a significant level of 0.05.

Data analysis models used include descriptive analysis, data quality tests (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, t test, test F and test the coefficient of determination.

The test results show the performance of employees at PT. Telesindo Shop Tanjungpinang with multiple linear regression method shows $Y = -2,975 + 0.584 X1 + 0.761 X2 + e$ with the regression coefficient value of the award variable (X1) = 0.584, the regression coefficient value of the penalty variable (X2) = 0.761. T test results obtained award variable (X1) $t_{arithmetic} > t_{table}$ (4,862 > 2,003) and sig value. 0,000. The penalty variable (X2) $t_{arithmetic} > t_{table}$ (2,413 > 2,003) and the value of sig. 0.019.

The results showed that the variable of reward and punishment simultaneously or partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. Telesindo Shop Tanjungpinang, with R Square contribution of 0.383 or 38.3% of employee performance is influenced by rewards and penalties, while the remaining 61.7% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Reward, Punishment, and Employee Performance.

Supervisor 1 : Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M

Supervisor 2 : Tubel Agusven, S.T., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dari sisi eksternal maupun internal serta dan melakukan inovasi agar mampu menyesuaikan diri dengan para pesaing. Perusahaan diharuskan untuk mampu menghasilkan produk (barang maupun jasa) sesuai dengan keinginan pasar dengan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Karena persaingan dan kompetisi yang semakin ketat di era globalisasi maka karyawan diuntut mampu berkinerja dengan baik.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja yang baik menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal *output* yang positif, kinerja yang buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Oleh

karena itu kinerja karyawan harus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mahmudi (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal atau individual yang meliputi di antaranya adalah disiplin. Dimana disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan (Sutrisno, 2014). Disiplin kerja akan berpengaruh besar kepada kinerja perusahaan, karena jika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan tinggi diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja meningkat, karena kedisiplinan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan dan ditegakan oleh organisasi apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif organisasi juga harus dapat memenuhi hak dan kebutuhan terhadap karyawannya dan salah satunya adalah *reward* atau penghargaan. Menurut Mikander (2010), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal.

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan juga banyak dibuktikan dalam penelitian terdahulu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga et al., (2016) yang didalam penelitiannya menemukan terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika karyawan berkinerja baik perlu diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman yang setimpal dan adil.

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan *punishment* adalah sebuah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang dilakukannya sehingga dapat memacu prestasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (2018) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Teleshindo Shop Tanjungpinang adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi penjualan seperti Penjualan Kartu Perdana Telkomsel, Penjualan Paket, Stock Pulsa, dan Voucher Pulsa. PT. Telesindo Shop ini beralamat di Gedung Graha Jalan H. Juanda No. 18 Kelurahan Tanjungpinang Timur Kecamatan Bukit Bestari, Tanjungpinang, Kepulauan Riau.

PT. Teleshindo Shop Tanjungpinang ini berdiri pada tanggal 8 Mei 2001 dengan nama PT. Setia Utama Telesindo, setelah mengalami perubahan dan berkembang, pemilik perusahaan mengembangkan PT. Setia Utama Telesindo menjadi PT. Telesindo Shop.

Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pencapaian target penjualan PT. Telesindo Shop yang tidak memenuhi target sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Penjualan PT. Telesindo Shop

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2016 60%	74,16 M	75,54 M 61.38%
2	2017 65%	95,16 M	94,77 M 64.61%
3	2018 70%	114,57 M	108,99 M 64.42%

Sumber: Telesindo Shop Tanjungpinang, 2019

Dapat dilihat pada tabel 1.1. Dimana pada tahun 2016 pencapaian target berhasil dilakukan dan dapat merealisasikan penjualan sebanyak 61.38% dari 60% target. Selanjutnya penurunan target penjualan terjadi pada tahun 2017 sebesar 64.61% dari 65% dan tahun 2018 sebesar 64.42% dari 70%.

Faktor lain yang peneliti temukan adalah banyaknya karyawan yang mendapatkan *punishment* sebagaimana tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Data Sanksi/Hukuman Karyawan PT. Telesindo Shop

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kasus	Jenis Sanksi			%
			Ringan	Sedang	Berat	
2016	79	27	23	2	2	34,2%
2017	66	24	21	1	2	36,4%
2018	59	18	14	1	3	30,5%

Sumber: Telesindo Shop Tanjungpinang, 2019

Berdasarkan pada tabel 1.2. dapat dilihat bahwa *punishment* atau hukuman yang diberikan kepada karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang dikatakan cukup banyak. Untuk tahun 2016 sebesar 34,2%, ditahun 2017 sebesar 36,4% dan pada tahun 2018 sebesar 30,5%. Dibagi atas hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman ringan. Pemberian hukuman ringan bagi karyawan merupakan angka yang paling tinggi disetiap tahunnya.

Dengan besarnya tanggungjawab karyawan dalam bekerja terhadap tugas yang diberikan menjadi bukti dan merupakan faktor yang penting agar sinegritas *reward* dan *punishment* dilakukan secara bersamaan pada PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang?
2. Apakah hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang?
3. Apakah pemberian penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengadakan penelitian yang penulis lakukan di PT. Telesindo Shop Tanjungpinang, maka penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh hukuman terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran tentang masalah pemberian penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Telesindo Shop Tanjungpinang sebagai penerapannya secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah yang khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

a) Bagi Perusahaan

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi manajemen tentang bagaimana pemberian penghargaan dan hukuman yang harus diterapkan dalam sebuah

perusahaan terhadap kinerja kerja karyawan.

b) Bagi Lingkungan Perguruan Tinggi

Peneliti mengharapkan hasil penelitian dapat menambah pengetahuan pembaca tentang manfaat yang akan diperoleh dengan mengetahui pemberian penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.

c) Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya di bidang manajemen.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran yang singkat mengenai masing-masing bab yang akan diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan sistematika penulisan laporan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas teori - teori yang memiliki relevansi yang dapat dipakai sebagai acuan berbagai masalah yang telah diketengahkan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sample, variable penelitian, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian baik uraian dari kuisisioner maupun dari analisis penulis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi (Priyono, 2010).

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Adapun tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajerial dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
8. Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi.

Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi didalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan

strategi bisnis. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam mengatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.

Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini. Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM. Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam startegic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Menurut Moehariono (2012) adalah Kinerja berasal dari kata-kata job performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-

masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Pasolong (2013) merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan pelanggan.

Menurut Bangun et al., (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara lebih tegas menurut Rivai (Rani, 2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian adalah waktu yang ideal untuk memusatkan sasaran individu. Ini adalah peluang untuk menyentuh bagian dasar dan membandingkan hasil-hasil kerja dengan tolak ukur yang telah disepakati sebelumnya. Pimpinan memberikan

penghargaan atas prestasi dan pekerjaan yang dilakukan dengan memuaskan karyawan diberi peluang untuk mengatakan kepada pimpinan alasan mereka tidak berprestasi seperti yang telah disepakati. Kemudian akan ada penilaian timbal balik mengapa sasaran dapat dipenuhi dan tidak dapat dipenuhi.

Menurut Wibowo (2011) menjelaskan bahwa Penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk menilai kinerja. Menurut Hasibuan (Nanulaita, 2018) adapun unsur-unsur dalam penilaian kinerja, yaitu:

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dihasilkan karyawan.

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2013) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

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

5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Kemampuan, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai tujuan pokok yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Adapun tujuan umum pengukuran kinerja adalah:

1. Untuk menentukan kontribusi suatu bagian dari perusahaan terhadap organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan dasar untuk mengevaluasi kinerja masing-masing manajer.
3. Memotivasi para manajer untuk mengoperasikan divisinya secara konsisten sehingga sesuai dengan tujuan pokok perusahaan.

Untuk itu sistem penilaian kinerja harus memenuhi tuntutan yaitu:

1. Sistem tersebut harus mencerminkan pemahaman organisasi yaitu pengukuran kinerja harus memonitor kinerja organisasi dan menggiring kinerja dalam tujuan utama organisasi.
2. Sistem penilaian kinerja harus menilai aspek kritis yang penting atau perbedaan-perbedaan dari kinerja organisasi untuk mencapai tujuan utama. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk memenuhi tiga hal.
 - a. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja perusahaan dimana ukuran kinerja dapat membantu perusahaan fokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan agar tujuan dan sasaran kerja dapat tercapai.
 - b. Penilaian kinerja suatu perusahaan digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuat keputusan.
 - c. Kinerja suatu perusahaan dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban kepada atasan dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Secara umum, tujuan pengukuran kinerja adalah :
 - 1) Menetapkan target-target yang dapat diterima oleh mereka yang kinerjanya akan diukur dan dilaksanakan dalam suasana yang dikarakteristikan oleh komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan dan mengusahakan kebersamaan dalam tindakan.
 - 2) Menggunakan ukuran-ukuran prestasi yang dapat diandalkan, terbuka dan objektif, membandingkan prestasi yang sesungguhnya dengan yang direncanakan, dan menyediakan umpan balik bagi orang yang dinilai.

- 3) Bila prestasi kurang optimal, setelah melalui berbagai langkah sebelumnya, timbul kebutuhan untuk menspesifikasikan dan setuju dengan rencana pengembangan pribadi orang yang dinilai dapat didasarkan pada penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Membuat arah alokasi *reward* ekstrinsik mengikuti jalan penilaian.
- 5) Menjanjikan hasil-hasil yang diinginkan dalam bentuk pemenuhan karyawan, pemanfaatan penuh kapasitas individu, perubahan budaya perusahaan dan pencapaian sasaran organisasi dalam kondisi dimana ada keharmonisan antara sasaran individu dan organisasi.
- 6) Mengakui bahwa manajemen prestasi ada pada jantung proses manajemen umum.

Sesuai maksud dan tujuan tersebut diatas, dapat diketahui manfaat dari pengukuran kinerja:

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, sebagai monitor mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
3. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.

4. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki.
5. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
6. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.

2.2.5 Indikator Kinerja

Indikator adalah gambaran atau ciri-ciri, ukuran yang menggambarkan status suatu situasi atau capaian terhadap sesuatu sasaran atau hasil. Sedangkan kinerja adalah ukuran kerja unjuk karya (*performance*) yang dihasilkan suatu kegiatan atau suatu proses. Jadi indikator kinerja adalah gambaran atau ciri-ciri, ukuran yang menggambarkan status kinerja yang dihasilkan sesuatu kegiatan atau suatu proses. Menurut Florent (2010) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam keadaan normal.
2. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

Selain memedomani kriteria tersebut, *performance* atau kinerja dihasilkan oleh adanya tiga hal, yaitu:

- a. Kemampuan atau *ability* dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
- b. Kemauan, semangat, hasrat atau *motivation* dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*).
- c. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*).

Sedangkan menurut Moeheriono (2012) terdapat enam indikator kinerja yaitu:

1. Efektif, yaitu kesesuaian dihasilkan dalam mencapai yang diinginkan.
2. Efisien, yaitu derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya/waktu serendah mungkin.
3. Kualitas, yaitu mengukur kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, yaitu menggunakan waktu apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, yaitu mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, yaitu kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Secara lebih tegas menurut Sudarmanto (2014) indikator kinerja adalah :

1. Hasil Kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja.
2. Potensi, yaitu pengamatan terhadap kemampuan karyawan dimasa depan.
3. Perilaku, yaitu aspek tindak karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kompetensi, yaitu kemahiran atau penguasaan karyawan terhadap tuntutan tugas dan jabatan.

2.3 Penghargaan

2.3.1 Pengertian Penghargaan

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa dari hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Perusahaan memberikan penghargaan saat hasil kerja seorang karyawan telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan kepada karyawan lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja mempunyai tujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Nawawi (2009) penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain, semakin positif penghargaan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya

Menurut Handoko (2009) penghargaan 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. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Menurut Matteson Koencoro et al., (2013) penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi.

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi. Sedangkan menurut Mikander (2010) penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Dari berbagai literatur tersebut, penghargaan (*reward*) memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. Wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun (Sudarmanto, 2014). Penghargaan yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi tendensi para karyawan untuk tetap bersama pada organisasi atau

mencari pekerjaan lainnya. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu memaksimalkan produktivitas kinerja.

2.3.2 Tujuan dan Fungsi Pemberian Penghargaan

Penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode penghargaan. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan penghargaan yang menarik sebagai imbalan. Penghargaan merupakan suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar karyawan 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. Menurut Handoko (2009) beberapa fungsi *reward* adalah sebagai berikut:

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

Menurut Taylor (Manullang, 2009) menyatakan tujuan *reward* yaitu :

- a) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.

- c) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan penghargaan adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab penghargaan yang baik akan tercipta prestasi kerja optimal.

2.3.3 Komponen Penghargaan

Penghargaan terdiri dari berbagai bentuk ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa karyawan bisa menjadi beban namun bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. Menurut Mahmudi (2013) komponen utama sistem *reward* yaitu:

1. Gaji dan bonus merupakan komponen penghargaan yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk :
 - a. Kenaikan gaji pokok
 - b. Tambahan honorarium
 - c. Insentif jangka pendek.
2. Insentif jangka panjang Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian penghargaan 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 merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan 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, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
 - c. Penugasan untuk magang atau studi banding.
4. Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:
- a. Promosi jabatan
 - b. Pemberian kepercayaan
 - c. Peningkatan tanggung jawab
 - d. Pemberian otonomi yang lebih luas

- e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f. Pengakuan
- g. Pujian

Sedangkan menurut Winardi (2009) bentuk-bentuk penghargaan yaitu:

1. Material berupa gaji/upah. Kenaikan gaji/upah, rencana– rencana bonus, rencana-rencana perangsang.
2. Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus.
3. Penghargaan sosial. Berupa penghargaan informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat–isyarat nonverbal, meminta saran, undangan minum kopi atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.
4. Tugas itu sendiri. Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.
5. Diterapkan sendiri. Berupa penghargaan terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penghargaan

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Nawawi (Bob Hans at el., 2013), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.3.5 Indikator Penghargaan

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

1. Gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Insentif yaitu bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis et al. (Rumbiati, 2016) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.
3. Pujian yaitu salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.
4. Cuti yaitu suatu perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan yaitu kompensasi tidak langsung yang diberikan karyawan.

Sedangkan menurut Suryo (Rumbiati, 2016) bahwa indikator penghargaan terdiri dari:

1. Gaji. Bentuk pembayaran yang besarnya tanpa mempertimbangkan jam kerja.
2. Insentif. Imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat penjualan, tingkat keuntungan, atau tingkat produktivitas.
3. Asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menjamin kompensasi finansial.
4. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

Menurut Yasmineen et al. (2013) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut:

1. Gaji. Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.
2. Promosi. Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.
3. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
4. Apresiasi dan pengakuan adalah ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas. Untuk indikator gaji, promosi, bonus, apresiasi dan pengakuan merupakan indikator dari (Yasmineen et al., 2013). Indikator ini dipilih telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

2.4 Hukuman

2.4.1 Pengertian Hukuman

Menanamkan aturan disiplin melalui hukuman dan penghargaan tampaknya tidak dapat diabaikan. Adanya hukuman membuat pekerja tidak akan mengulangi perilaku yang salah tersebut sehingga karyawan dapat mengetahui baik buruk perilakunnya.. Menurut Sardiman (2011) Hukuman atau sanksi (*punishment*) adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang

menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman.

Menurut Mangkunegara (2013) hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Hamali, 2018). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Menurut Anwar et al. (2016) dikatakan jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

2.4.2 Macam-macam Hukuman

Menurut Purwanto (Kentjana et al., 2018) membedakan macam-macam hukuman menjadi dua macam yaitu:

1. Hukuman Preventif, yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Contoh *punishment* preventif adalah:
 - a) Anjuran dan Perintah
 - b) Larangan
 - c) Pengawasan
 - d) Paksaan
2. Hukuman Represif, yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Contoh *punishment* represif adalah:
 - a) Pemberitahuan
 - b) Teguran dan Peringatan
 - c) Hukuman

2.4.3 Pelaksanaan Hukuman

Menurut Mangkunegara (2013) pelaksanaan sanksi atau hukuman (*punishment*) terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara:

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut

menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membedakan setiap pegawai. Tujuannya pegawai menyadari bahwa peraturan organisasi berlaku semua pegawai.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan dapat tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Menurut Hasibuan (2014) yang dimaksud secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang paling ringan sampai dengan jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang terberat misalnya:

- 1) Peringatan lisan oleh penyelia
- 2) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- 3) Penundaan kenaikan gaji berkala
- 4) Penundaan kenaikan pangkat
- 5) Pembebasan dari jabatan
- 6) Pemberhentian sementara
- 7) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- 8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

2.4.4 Syarat Hukuman

Menurut Resmin (2019) Ada beberapa persyaratan hukuman (*Condition of Punishment*) yang layak dilakukan dan lebih efektif:

1. Penentuan waktu (*Timing*)

Waktu penerapan hukuman merupakan hal yang penting. Hukuman dapat dilaksanakan selama timbulnya tanggapan yang perlu dihukum, setelah tanggapan yang perlu dihukum waktu dikemudian dari tanggapan itu.

2. Intensitas (*Intensity*)

Hukuman mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai relatif kuat. Maksudnya, hukuman harus mendapat perhatian segera dari orang yang sedang dihukum sehingga menimbulkan rasa takut ditempat kerja yang mencegah tindakan non-rutin dalam suatu pekerjaan.

3. Penjadwalan

Dampak hukuman tergantung pada jadwal. Hukuman dapat terjadi setelah setiap tanggapan (jadwal berlanjut), waktu variabel atau waktu setelah

perilaku yang tidak diharapkan terjadi (jadwal interval variabel atau tetap), atau setelah terjadinya sejumlah tanggapan itu timbul.

4. Kejelasan Alasan (*Clarifying the Reason*)

Dengan menyediakan alasan yang jelas dan tidak meragukan ikhwal mengapa hukuman dilakukan maka akan menghindari adanya kejadian yang tidak diinginkan.

5. Tidak bersifat pribadi (*Impersonal*)

Jika hukuman lebih bersifat tidak pribadi, kecil kemungkinannya bahwa orang yang dihukum mengalami dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan atau timbulnya kerenggangan hubungan yang permanen dengan manajer.

2.4.5 Indikator Hukuman

Menurut Rivai et al. (2013), indikator *punishment* (sanksi) dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu teguran lisan, teguran tertulis kepada karyawan yang bersangkutan, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya sudah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, dilakukan penurunan yang besarnya disesuaikan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan jabatan, pemberhentian kerja dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

Sedangkan Menurut Sondang P. Siagian (Hartatik, 2014) indikator pemberian hukuman yaitu:

1. Peringatan lisan penyelia.
2. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
3. Penundaan kenaikan gaji berkala.
4. Penundaan kenaikan pangkat.
5. Pembebasan dari jabatan.
6. Pemberhentian sementara.
7. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
9. Pemberhentian dengan tidak hormat.

Tujuan pemberian *punishment* yaitu agar pegawai merasa jera Sedangkan Menurut P. Siagian (Octaviani et al., 2016) indikator *punishment* yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi
Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus meminimalisir kesalahan saat bekerja, karena jika karyawan melakukan kesalahan terus menerus perusahaan akan memberikan hukumannya.
2. Adanya hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama dilakukan
Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan melakukan

kesalahan yang sama dilakukan atasan memberikan hukuman yang lebih berat.

3. Hukuman yang 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.

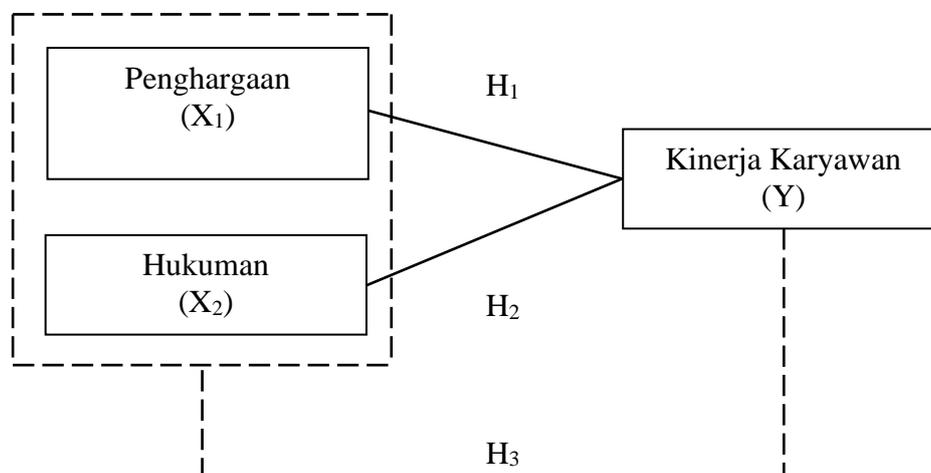
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan dan terbukti melakukan kesalahan maka atasan langsung memberikan hukuman sesuai dengan kesalahannya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka berfikir yang akan menjadi dasar terhadap pemikiran penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti

Keterangan : Konsep Yang Dikembangkan Untuk Penelitian (2019)

----- Secara Simultan

——— Secara Parsial

2.6 Hipotesis

Berdasarkan dari teori dan perumusan masalah yang disajikan, dapat dirumuskan suatu hipotesis akan digunakan sebagai langkah berpijak dalam penelitian. Menurut Noor (2011) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian..

H₁ : Diduga bahwa terdapat penghargaan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂ : Diduga bahwa terdapat hukuman (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H₃ : Diduga bahwa terdapat penghargaan dan hukuman secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini maka, dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu, yaitu:

1. Menurut Suryadilaga et al. (2016) Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Berdasarkan hasil dari uji F diketahui nilai F hitung $>$ F tabel ($36,093 > 3,183$) dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari *Reward* Karyawan (X1) dan *Punishment* Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil dari uji t diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($4,154 > 1,985$) dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Reward* Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,390 atau 39,0%. Berdasarkan hasil dari uji t diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($3,767 > 1,985$) dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Punishment* Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,354 atau 35,4%.
2. Menurut Astuti et al. (2018). Melakukan Penelitian dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R² sebesar 0.343. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) yaitu *reward* dan *punishment* dalam penelitian ini mempunyai kontribusi sebesar 34,3% terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial pada uji t menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t

hitung lebih kecil dari t-tabel ($-6,550 < 1,987$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial pada uji t menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung lebih besar dari t-tabel ($4,472 > 1,987$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$).

3. Menurut Suak et al. (2017). Melakukan Penelitian dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,156, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sutanraja Hotel Amurang mempunyai hubungan yang sangat lemah yaitu sebesar 15,6%. Hasil perhitungan statistik menunjukkan f hitung = 0,336, dengan signifikansi 0,717, sedangkan f tabel = 2,92, sehingga f hitung < F tabel ($0,336 < 2,92$) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (*reward* dan *punishment*) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan. nilai signifikan *Reward* diperoleh nilai t hitung sebesar 0,807 sedangkan t tabel sebesar 2,052, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,427 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *punishment* mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. menunjukkan nilai signifikan *Punishment* diperoleh nilai t hitung sebesar 0,460 sedangkan t tabel

sebesar 2,052, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,650 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel *punishment* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja Karyawan.

4. Menurut Sakuragi et al. (2009). Melakukan Penelitian dengan judul *Effects of Reward and Punishment on Task Performance, Mood and Autonomic Nervous Function, and the Interaction with Personality*. Langkah-langkah yang diulang ANOVA mengungkapkan tidak ada interaksi yang signifikan dari kondisi waktu (penghargaan dan hukuman) waktu (basal dan setelah 1 sampai setelah 6) dalam indeks otonom kecuali untuk sensitivitas baroreflex $F(6, 78) = 5,137$, $p < 0,001$, parsial $\eta^2 = 0,283$). Sensitivitas Baroreflex secara bertahap meningkat di bawah kondisi yang menguntungkan, sementara itu secara bertahap menurun (setidaknya sampai setelah 4) di bawah kondisi yang menghukum. Karena tampaknya ada beberapa perbedaan dalam tingkat basal pra-stimulus sensitivitas baroreflex, kami melakukan uji-t berpasangan dan tidak menemukan perbedaan yang signifikan dalam tingkat basal pra-stimulus antara kondisi pemberian hadiah dan hukuman ($p = 0,0868$). Karena tampaknya ada beberapa perbedaan dalam tingkat basal pra-stimulus indeks kinerja tugas dan skor F-subskala POMS, kami menerapkan uji-t pada nilai-nilai basal pra-stimulus dan tidak menemukan perbedaan yang signifikan ($p = 0,0851$, $p = 0,2419$, $p = 0,0682$ dan $p = 0,0885$ untuk waktu yang dibutuhkan

dalam kondisi pemberian hadiah, kesalahan total dalam kondisi pemberian hadiah, kesalahan total dalam kondisi hukuman dan skor subskala F dalam kondisi pemberian hadiah, masing-masing), kecuali untuk skor subskala F dalam hukuman itu. kondisi ($p < 0,05$, Cohen $d = 0,997$). Lebih lanjut, kami menggabungkan skor sub-skala F pra-stimulus dalam kondisi penghargaan dan yang dalam kondisi hukuman dan melakukan uji-t untuk menentukan apakah skor sub-skala F pada awalnya berbeda antara kedua kelompok, dan menemukan perbedaan yang signifikan. ($p < 0,01$, Cohen $d = 0,929$).

5. Menurut Panekenan et al. (2019). Melakukan Penelitian dengan judul *The Influence Of Reward and Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado*. Bahwa nilai toleransi hadiah adalah 0,921 dan hukuman adalah 0,921, yang berarti nilai toleransi masing-masing variabel lebih dari 0,1. Nilai VIF dari hadiah adalah 1,086 dan hukuman adalah 1,051, yang berarti nilai VIF dari setiap variabel kurang dari 10. Karena semua nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga penelitian ini bebas dari multikolinieritas. 1.187 menunjukkan pengaruh hadiah (X1) dan hukuman (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika semua variabel independen adalah nol, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen diperkirakan sebesar 1,187. Itu 0,383 adalah koefisien hadiah (X1) yang berarti jika ada satu unit meningkat di X1 sedangkan variabel lain konstan maka Y diperkirakan meningkat sebesar 0,383. Itu 0,354 adalah koefisien hukuman

(X2) yang berarti jika ada satu unit meningkat di X2 sedangkan variabel lainnya konstan maka Y diperkirakan meningkat sebesar 0,354. Bahwa R² adalah 0,493 yang berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan 49,3% dan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini Fcount lebih tinggi dari F tabel, Fcount = 17.989 > F tabel = 3.251, dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Variabel independen, penghargaan dan hukuman secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. T hitung tersebut adalah 3,940 dan karena tingkat signifikannya adalah 5% (0,05) maka t tabelnya adalah 2,026, hasilnya adalah t hitung = 3,94 < t tabel = 2,026. Karena Tcount lebih besar dari Ttable maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti bahwa imbalan variabel secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. T count itu adalah 3,231 dan karena tingkat signifikannya adalah 5% (0,05) maka t table adalah 2,026, hasilnya adalah t count = 3,231 < t table = 2,026. Karena Tcount lebih besar dari t table maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti bahwa hukuman secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian memiliki 2 macam pendekatan, yaitu: Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan, kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, sebagai lawannya adalah (eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan sesuatu dengan menggunakan data yang bersifat terstruktur dan berpola sehingga data yang diperoleh mudah dipahami dan dibaca oleh peneliti (Istijanto, 2009). Selain itu, teknik pengumpulan data ini diperoleh dari kuisioner (angket) dan daftar kepustakaan. Petunjuk pengisian kuisioner dan daftar pertanyaan dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban yang diajukan kepada responden.

Berdasarkan pendekatan penelitian ini maka menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian hipotesis hubungan yang mempunyai tujuan untuk memberi gambaran “Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

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

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang berisikan pertanyaan mengenai variabel yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti mendapatkannya melalui wawancara langsung dan kuisisioner yang disebarkan langsung kepada karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan peneliti dalam penelitian tersebut adalah data yang diperoleh dari buku dan jurnal.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data-data tentang objek penelitian yang dilakukan dilapangan atau di lokasi objek penelitian yang terdiri dari :

3.3.1 Studi Kepustakaan

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas. Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

3.3.2 Kuesioner atau Angket

Metode Kuesioner/angket merupakan cara mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pertanyaan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya (Mustafa et al., 2009).

3.4 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Azwar (2011) mengatakan bahwa populasi adalah sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sedangkan

sampel adalah suatu bagian yang ditarik dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara sensus, yaitu melibatkan semua anggota populasi. Cara ini dipakai karena jumlah populasinya terbatas atau kecil. Sensus pada penelitian ini yaitu melibatkan karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang yang berjumlah 59 (lima puluh sembilan) orang.

3.4.2 Sampel

Dalam menentukan sampel, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2012) Sampling Jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sedangkan menurut Arikunto (2010) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 (seratus) orang, maka lebih baik seluruh populasi diambil semua, sehingga penelitiannya lebih akurat untuk mendapatkan populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan defenisi tersebut maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 (lima puluh sembilan) orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Penghargaan (X ₁)	penghargaan (<i>reward</i>) memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang	- Gaji. - Promosi - Bonus - Apresiasi dan pengakuan. (Yasmeen et al.,	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10

	sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. (Sudarmanto, 2014).	2013).	
Hukuman (X ₂)	Hukuman atau sanksi (<i>punishment</i>) adalah salah satu bentuk penguatan (<i>reinforcement</i>) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman (Sardiman, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Hukuman ringan. (Teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas. - Hukuman Sedang. (Penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat) - Hukuman Berat. (Penurunan pangkat, pembebasan jabatan, dan pemutusan hubungan kerja) (Rivai et al., 2013). 	11,12 13 14,15
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (<i>output</i>) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja. - Potensi - Perilaku - Kompetensi (Sudarmanto, 2014) 	16,17 18,19 20,21 22,23,24,25

3.6 Teknik Pengolahan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan alat pengumpul data yang disebut instrumen penelitian yang digunakan

adalah kuesioner yang berisi butir-butir yang mengungkapkan pemberian penghargaan dan hukuman serta kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data primer atau data mentah yang nantinya diolah sehingga menjadi data yang valid.

Langkah-langkah atau prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ketahui dalam penelitian ini. Instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert. Hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian (Rumengan, 2010).

Adapun pengolahan data menurut Hasan (2013) meliputi kegiatan :

1. *Editing, Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean), Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Pemberian skor atau nilai, dalam pemberian skor digunakan skala likert. Kriteria penilaian digolongkan dalam lima tingkatan penilaian yaitu : (1) Sangat tidak Setuju (STS), skor 1, (2) Tidak Setuju (TS), skor 2, (3) Netral (N), skor 3, (4) Setuju (S), skor 4, (5) Sangat Setuju (SS) skor 5.
4. Tabulasi, Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisis Data

Terkait dengan sifat penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi. Analisis deskriptif yaitu pengumpulan, penyusunan dan penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, nilai rata-rata, deviasi standart sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan Wijaya (2013). Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun destribusi frekuensi, grafik garis maupun batang.

Untuk mencari keterkaitan antara varibel-variabel penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisis variabel dependent dipengaruhi oleh variabel independent. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan koefisien regresi.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Sementara itu jenis validitas pengukuran dalam penelitian ini terkait dengan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas konstruksi ini lebih terarah pada pertanyaan mengenai apa yang sebenarnya diukur oleh alat pengukur yang ada. Validitas pengukuran ditentukan dari nilai *Corrected Item Total Correlations*, yaitu nilai korelasi antara item bersangkutan dengan sebuah item lainnya.

Penentuan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan kuesioner ditentukan melalui besarnya koefisien korelasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of freedom* (df). Jika r hitung $>$ r tabel, maka skor butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang sejalan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-

indikator mempunyai sejalan yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

3.7.2 Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel - variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti

titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.7.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya).

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan Tidak terjadi autokorelasi jika nilai $DL < DW > DU$.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*). digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja dan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Penghargaan dan Hukuman. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi, stress dan manajemen waktu. Model hubungan dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut :

Adapun rumus yang yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + r$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Kons,, tanta

b1 = Koefisien regresi dari penghargaan

b2 = Koefisien regresi dari hukuman

X1 = Penghargaan

X2 = Hukuman

R = Error

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Signifikansi Nilai t

Menurut Ghozali (2011) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel terikat.

- a. Jika $P \text{ value (sig)} < \alpha (0,05)$ maka H_a berhasil diterima.
- b. Jika $P \text{ value (sig)} > \alpha (0,05)$ maka H_a tidak berhasil diterima.

3.7.4.2 Uji Signifikansi Nilai F

Menurut Ghozali (2011) uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5%, jika statistik hitung (F-hitung) lebih besar dibanding statistik tabel (F-tabel) maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan dapat memengaruhi variabel dependen.

- a. Jika $P \text{ value (sig)} < \alpha (0,05)$ maka H_a berhasil diterima.
- b. Jika $P \text{ value (sig)} > \alpha (0,05)$ maka H_a tidak berhasil diterima.

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (penghargaan dan hukuman) secara serentak terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Angka dari *R square* didapat dari pengolahan data melalui program SPSS yang bisa dilihat pada *table model summery* kolom *Adjusted R square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, & Duniya. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, (1).
- Azwar, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bob Hans, P., & Rini, N. (2013). Penghargaan dan Sanksi (Studi pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–10.
- Florent, S. A. S. (2010). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Medan*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. P. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM (Pertama; V. P.*

- Nareswati, ed.). Yogyakarta: Laksana.
- Hasan Iqbal, M. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pasa PT. Bank Central Asia Tbk.). *Sustainable Tourism Industry for Economic Development*.
- Koencoro, G. D., Musadieg, M. Al, & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survey pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mikander, C. (2010). *The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo*. Arcada: Thesis.

- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mustafa, & Zainal. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi* (Edisi Pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)*, 5.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Octaviani, E., Tampubolon, E., & F.Sembiring, C. (2016). Hubungan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Divisi Kepegawaian di Kementrian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan. *Fundamental Management Journal*.
- Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J. . A., & Rumokoy, F. S. (2019). The Influence Of Reward and Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA*, 7.
- Pasolong. (2013). *Dasar-dasar manajemen* (A. B. S. Samsudin, ed.). Jakarta: Bina Aksara.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Jakarta: Zifatama Publisher.
- Rani Kurniasari. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2.

- Resmin, M. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Gurus. *Jurnal Jumpa, VII*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumbiati. (2016). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 7(01)*.
- Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS.
- Sakuragi, S., & Sugiyama, Y. (2009). Effects of Reward and Punishment on Task Performance, Mood and Autonomic Nervous Function, and the Interaction with Personality. *Journal Physiological Antropology, 28*.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suak, R., Adolfina, & Yantje Uhing. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA, 7*.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh

- Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi. (2009). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Prenada Media.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5).

RIWAYAT HIDUP (CURICULUM VITAE)



Nama : Dian Pratama Saputra Sembiring

NIM : 15612298

Tempat Lahir : Kijang

Tanggal Lahir : 07 Mei 1995

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status Perkawinan : Belum Menikah

Email : exteldian@gmail.com

Alamat : Kp. Nosari Barat, Kijang, Bintan.

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 035 Bintan Timur.
2. SMP Negeri 2 Bintan.
3. SMK Negeri 4 Tanjungpinang.
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.