

SKRIPSI

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*

OLEH:

RAHMAT OKTA RIANSYAH
NPM: 165210511

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 2021
Saya yang membuat pernyataan

RAHMAT OKTA RIANSYAH

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA

RAHMAT OKTA RIANSYAH

NPM: 165210511

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel independen adalah *reward* (X1) dan *punishment* (X2). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sabda Maju Bersama dengan jumlah karyawan 68 karyawan, sedangkan teknik pengambilan purposive sampling dan diperoleh sampel sebesar 32 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan dan *punishment* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama. Besarnya nilai R Square pada variabel *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja ialah sebesar 68,8%.

Kata Kunci : *Reward* , *Punishment* dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. THE WORD FORWARD TOGETHER

RAHMAT OKTA RIANSYAH

NPM: 165210511

The purpose of this study was to analyze the effect of reward and punishment on employee performance at PT. Word Forward Together. The dependent variable in this study is employee performance (Y). Meanwhile, the independent variables are reward (X1) and punishment (X2). The population used in this study were employees of PT. Sabda Maju Bersama with a total of 68 employees, while the sampling technique was purposive sampling and obtained a sample of 32 respondents. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the multiple linear regression analysis method uses the SPSS 21.0 program. The results showed that reward had a significant positive effect and punishment had a significant negative effect on employee performance at PT. Word Forward Together. The value of R Square on the reward and punishment variables affecting performance is 68.8%.

Keywords: Reward, Punishment and employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, peneliti membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, peneliti banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini peneliti dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Apriansyah dan Ibunda Wan rita mardalena, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CBRC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
4. Bapak Dr Hazwari Hasan, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.

Akhirnya kepada Allah SWT peneliti memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 14 juli 2021

Penulis

RAHMAT OKTA RIANSYAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia ..	10
2.2 Kinerja	12
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	13
2.2.4. Metode Penilaian Kinerja	14
2.3 Reward	15
2.3.1 Pengertian Reward	15
2.3.2 Bentuk-bentuk Reward	16
2.3.3. Dampak Pemberian Reward	17
2.3.4. Dimensi dan Indikator Reward	18
2.4 Punishment	19
2.4.1 Pengertian Punishment.....	19
2.4.2 Bentuk Punishment	21

2.4.3 Tujuan Punishment.....	28
2.4.4 Dimensi dan Indikator Punishment.....	27
2.5 Penelitian Terdahulu	32
2.6 Kerangka Pemikiran.....	33
2.7 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	33
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Kualitas Data	39
a. Uji Validitas	39
b. Uji Reliabilitas.....	39
2. Uji Asumsi Klasik	40
a. Uji Normalitas.....	40
b. Uji Multikolinearitas	41
c. Uji Heterokedastisitas.....	42
d. Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3. Uji Hipotesis	43
a. Koefisien Determinasi (R ²).....	43
b. Uji F Simultan	44
c. Uji T Parsial	44
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Sabda Maju Bersama	46
4.2 Visi Misi Perusahaan	46
4.2.1 Visi	46
4.2.2 Misi	46
4.3 Struktur Organisasi PT. Sabda Maju Bersama.....	47
4.4 Tugas dan Wewenang PT. Sabda Maju Bersama	47

4.5	Aktivitas Perusahaan	50
-----	----------------------------	----

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden	51
5.1.1	Tingkat Umur	51
5.1.2	Tingkat Pendidikan	52
5.1.3	Masa Kerja	53
5.1.4	Jenis Kelamin	54
5.2	Uji Kualitas Data.....	54
5.2.1	Uji Validitas Data	54
5.2.2	Uji Reliabilitas	54
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Reward Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.....	56
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Punishment Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru	72
5.5	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru	85
5.6	Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru	91
5.6.1	Uji Asumsi Klasik	86
1.	Uji Normalitas	87
2.	Uji Multikolinearitas	88
3.	Uji Heterokedastisitas.....	90
4.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
5.6.2	Uji Hipotesis	93
a.	Koefisien Determinasi (R ²).....	95
b.	Uji F Simultan	92
c.	Uji T Parsial	92
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	96
1.	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama	96

2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama.....	98
3. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama.....	99

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	101
6.2 Saran	101

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pada Tahun 2020	4
Tabel 1.2	Reward yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan di PT. Sabda Maju Bersama pada Tahun 2017-2020.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Tingkat Umur	50
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.6	Uji Validitas.....	53
Tabel 5.7	Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya	54
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang bekerja mencapai target akan mendapatkan bonus dari perusahaan	54
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai seluruh karyawan akan mendapatkan tunjangan kerja dari perusahaan	55
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	56
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi	57
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang berprestasi dan kerja mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang lebih dari perusahaan	57
Tabel 5.14	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Reward pada Karyawan di PT. Sabda Maju Bersama.....	58

Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan akan ditegur secara lisan dari atasan.....	59
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang sama dan melakukan kesalahan yang sama akan mendapatkan surat teguran dari atasan.....	60
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan secara terus menerus akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis	61
Table 5.18	Tanggapan responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji	62
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang membuat kesalahan akan ada pemotongan gaji	62
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan pangkat dari perusahaan.....	63
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan pembebasan dari jabatannya	64
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan berat dan akan dipecat dari pekerjaannya secara tidak hormat	64
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan berat akan di Demosi secara tidak hormat.....	65
Tabel 5.24	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Punishment pada Karyawan di PT. Sabda Maju Bersama	65
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai karyawan memiliki proses kerja yang jelas untuk perusahaan	66
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas.....	67
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai karyawan memiliki kesalahan kerja yang sedikit.....	68

Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu melayani pekerjaan dengan efektif	69
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Sabda Maju selalu tepat dalam bekerja	71
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Sabda Maju Bersama memiliki kemampuan kerja yang baik.....	72
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Sabda Maju Bersama mampu menganalisis tugas dan pekerjaannya	73
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Sabda Maju Bersama mampu mengevaluasi hasil kerja dengan baik	74
Tabel 5.33	Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama	75
Tabel 5.34	Hasil uji Normalitas.....	78
Tabel 5.35	Hasil uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 5.36	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	83
Tabel 5.37	Uji t Parsial	84
Tabel 5.38	Uji f	85
Tabel 5.39	Koefisien Determinasi (R ²)	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *punishment*.

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah

suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Seperti halnya dalam PT. Sabda Maju Bersama yang juga telah menerapkan sistem Reward dan Punishment. Reward untuk meningkatkan kinerja yang telah diterapkan di PT. Sabda Maju Bersama tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan gaji dan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan PT. Sabda Maju Bersama tersebut, karyawan yang mendapatkan reward yaitu karyawan yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan kepadanya oleh perusahaan, seperti

pemasangan jaringan atau instalasi dengan jumlah yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan melebihi dari target tersebut dan pemasangan jaringan yang bagus dan sesuai dengan SOP perusahaan dan juga pemasaran yang baik.

Punishment yang telah diterapkan di PT. Sabda Maju Bersama tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja, dan karyawan yang diberikan hukuman atau punishment yaitu karyawan yang melanggar aturan, lalai dalam melukan tugasnya dan tidak ada kemandirian dalam peningkatan kinerjanya selama berkerja. Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pemberian reward dan juga punishment, karena karyawan yang mendapatkan reward akan lebih semangat dan teliti, dan sebaliknya karyawan yang mendapatkan punishment akan lebih meningkatkan kinerjanya agar supaya tidak mendapatkan punishment dan bisa mendapatkan reward untuk kedepannya.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Sabda Maju Bersama, karena telah menerapkan system *reward* dan *punishment* dalam system kerjanya, dan karyawan yang berkerja di perusahaan ini setelah mendapat kan *reward* dan *punishment* kinerja para karyawan memberi pengaruh positif terhadap kinerjanya yang dilakukannya, seperti kecepatan, ketepatan, ketelitian dan berkerja lebih baik untuk mamajukan perusahaan ini.

Perusahaan ini perusahaan yang bergerak dibidang perindustrian dan perbengkelan dan kegiatan PT. Sabda Maju Bersama saat ini adalah perindustrian barang. Dan perusahaan ini berdiri pada tahun 2011 yang di sah kan oleh Menteri

Kehakiman Republik Indonesia dalam surat Keputusan ; AHU- 5469 . AH .01.01 tanggal 09 November Tahun 2011. Sesuai dengan pasal 3 anggaran dasar Perseroan maksud dan tujuan perseroan adalah berusaha dalam bidang pengangkutan darat, jasa perdangan, pertanian, pembangunan perindustrian, dan perbengkelan. Katergori pengakutan darat, memindahkan barang dari pabrik ke gudang, baik internasional, nasional regional dan antar fasilitas atau distributor, dan dibidang perindutrian material telekomunikasi dan menudukung jasa perancangan, manajemen dan pengembangan disektor tehknologi telekomunikasi. Untuk melihat jumlah karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama pada tahun 2020 dapat diliha pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama pada Tahun 2020

Jabatan(Posisi)	Jumlah
Managing Direktur	1 orang
General Manager	3 orang
SDM	4 orang
HRD	2 orang
Customer service	4 orang
Pemasaran	4 orang
Supir	10 orang
Operasional	2 orang
Document	4 orang
Cleaning Service	2 orang
Teknisi Lapangan (Lastmile Officer)	7 orang
Teknisi Aktivasi	9 orang
Operator (IT Network&Hardware)	16 orang
Total	68 orang

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama ini memiliki jumlah karyawan dengan keseluruhan 68 orang. Hal ini yang menyebabkan setiap karyawan memiliki hasil dan kinerja yang harus di selesaikan pada setia unit dan divisinya tersebut.

Dan berdasarkan hasil wawancara dengan manajer diketahui bahwa beberapa karyawan setuju dengan penerapan reward dan punishment di PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru, karena dengan adanya reward para karyawan tentunya tambah semangat, tambah disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dengan adanya punishment tentunya mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji karyawan sudah lumayan di perhitungkan.

Pimpinan juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikanpun beragam ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang terpaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya kerjasama antar karyawan merupakan bagian dari kinerja. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari reward dan punishment.

Tabel 1.2
Reward Yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan di PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru tahun 2017-2020

No	Jenis Reward	Periode
1	Bonus Bulanan (Dalam bentuk uang)	1 bulan sekali
2	Bonus Tahunan	1 tahun sekali
3	Insentif	Apabila ada karyawan yang berprestasi
4	Penghargaan (berupa barang ex: elektronik, barang rumah tangga)	Apabila mendapatkan prestasi

Sumber : PT. Sabda Maju Bersama, 2020

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki setiap kebutuhan dan jenis dari kebutuhan tersebut, dan dijelaskan dalam memberikan reward ini perusahaan harus melakukan sesuatu untuk meningkatkan prestasinya. Hal ini lah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan punishment di PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru
2. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru
3. Apakah reward dan punishment secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama.

2. Manfaat

a. Bagi Perusahaan (PT. Sabda Maju Bersama)

PT. Sabda Maju Bersama sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam memperahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan dan ilmu dan juga pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja dan indikator kinerja karyawan, reward dan punishment beserta pengertian dan indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah PT. Sabda Maju Bersama, visi dan misi PT. Sabda Maju Bersama, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang dilakukan terdiri dari identitas responden, analisis deskriptif variabel reward dan punishment serta kinerja karyawan, analisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dan pembahasan hasil penelitian

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013: 6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jahari & Sutikno (2018: 7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

2.1.3 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013: 2), terdapat enam fungsioperatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)

2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :

- a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
- b. Pengembangan (*karier*)
- c. Penilaian prestasi kerja

3. Pemberian balas jasa mencakup :

- a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji/upah
 - Insentif
- b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 - Keuntungan (*benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*services*)

4. Integrasi mencakup :

- a. Kebutuhan karyawan
- b. Motivasi kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Disiplin kerja
- e. Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :

- a. Komunikasi kerja
- b. Kesehatan dan keselamatan kerja
- c. Pengendalian konflik kerja
- d. Konseling kerja

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

- Pemberhentian karyawan

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono, 2010 : 32).

Demikian pula menurut Siagian (2012 : 168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *jobdescription*-nya. Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Menurut Simanjuntak (2012: 221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

2.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job)
- b. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)
- c. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan menurut Mathis (2011: 113) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

1. Hard Skill

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. efektivitas

2. Soft Skill

- a. Ketepatan waktu
- b. Kemampuan bekerja sama
- c. Kesetiaan terhadap organisasi
- d. Kejujuran dalam bekerja

2.2.4 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Mondy dan Noe dalam, Widodo 2015:147), yaitu :

- a. Rating Scales. Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai.
- b. Critical Incidents. Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (high favorable) dan perilaku kerja yang sangat negatif (high unfavorable) selama periode penilaian.
- c. Essay. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku eksterm dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

- d. Work Standart. Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
- e. Ranking. Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakan di peringkat paling bawah.
- f. Forced Distribution. Penilai harus memasukan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
- g. Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS). Evaluatur menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan.

2.3 Reward

2.3.1 Pengertian Reward

Menurut Handoko (2012 : 66) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Kadarisman (2012 : 122) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) “reward adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan” Menurut Koencoro (2013 : 2) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) “reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut”.

Menurut Irham Fahmi (2016: 64) “reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”. Dari pengertian -pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa reward adalah pemberian balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial

2.3.2 Bentuk Bentuk Reward

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan Irham Fahmi (2016 : 64-65), yaitu :

- a. Reward dalam bentuk finansial tunai.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

- b. Reward dalam bentuk finansial tunjangan.

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya

- c. Reward dalam bentuk non financial.

Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

2.3.3 Dampak Pemberian *Reward*

Bagi perusahaan secara umum pemberian reward kepada karyawan memiliki berbagaitujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016 : 65) yaitu :

- a. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- b. Untuk memenuhi keeinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
- c. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar reward dan berbagai bentuk reward lainnya secara tepat waktu.
- d. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.

- e. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Reward

Menurut Kadarisman (2012 : 122), indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut :

- a. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
- b. Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara internasional, insentif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
- c. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
- d. Penghargaan Internasional adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
- e. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

2.4 *Punishment*

2.4.1 Pengertian *Punishment*

Punishment dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang ditelakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

Dalam konteks perusahaan, punishment akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Punishment ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain punishment dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan punishment ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Perusahaan yang sudah memiliki penerapan sistem reward sudah pasti ada menerapkan sistem punishment. Punishment dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang ditelakan kepada orang yang melanggar peraturan. Berikut adalah pengertian punishment menurut beberapa ahli.

Mangkunegara (2013:130) mengemukakan bahwa:

“Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Lain hal nya menurut Ny. Roestiyah N.K dalam Yahdi (2016:23):“Suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan dan bukan untuk mendendam”.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika reward merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bias menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Bertujuan adalah untuk menegakan keadilan dan menjalankan aturan agar memberikan efek jera kepada pelanggar serta memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

2.4.2 Bentuk *Punishment*

Menurut Purwanto dalam Arik (2016:189) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment preventif*

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

2. *Punishment represif*

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya do sayang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) jenis-jenis *punishment* dapatdiuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidaktertulis.

2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan atau penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis: penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan pegawai yang bersangkutan.

Menurut Yanuar (2012: 31), Hukuman sebagai alat pendidikan diklasifikasikan menjadi beberapa bentuk. Klasifikasi ini didasarkan pada beberapa hal, antara lain:

- a. Berdasarkan Alasan Diterapkannya Hukuman

Berdasarkan pada alasan di balik diterapkannya hukuman kepada anak, maka hukum dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Hukuman Preventif

Hukuman preventif adalah hukuman yang diilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bertujuan untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukan sebelum pelanggaran itu dilakukan.

Menurut Indrakusuma (dalam Yanuar, 2012:32), yang termasuk dalam hukuman preventif adalah sebagai berikut:

a. Tata tertib

Tata tertib adalah sederetan peraturan yang harus ditaati dalam situasi atau suatu tata kehidupan, misalnya tata tertib di kelas, tata tertib ujian sekolah, dan tata tertib di WC.

b. Anjuran dan perintah

Anjuran atau perintah adalah suatu saran atau ajakan untuk berbuat atau melakukan sesuatu yang berguna. Contohnya anjuran untuk belajar setiap hari, anjuran untuk selalu menepati waktu dan anjuran untuk tidak mencontek.

c. Larangan

Larangan merupakan suatu keharusan untuk tidak melakukan sesuatu yang merugikan. Contohnya larangan untuk bercakap-cakap di dalam kelas dan larangan untuk berkawan dengan anak malas.d)

d. Paksaan

Paksaan ialah suatu perintah dengan kekerasan terhadap anak untuk melakukan sesuatu dengan tujuan agar jalannya proses pendidikan tidak terganggu atau terhambat.

e. Disiplin

Disiplin merupakan adanya kesediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan dan larangan-larangan.

2. Hukuman Represif

Hukuman represif adalah hukuman yang dilakuka karena adanya pelanggaran atau kesalahan. Sifat dari hukuman represif adalah

menekan atau menghambat, sehingga seorang yang sudah terlanjur melakukan suatu pelanggaran atau kesalahan akan merasa jera. Yang termasuk hukuman represif dalam konteks pendidikan.

Menurut Indrakusuma dalam Yanuar (2012: 34) adalah sebagai berikut:

a. Pemberitahuan

Pemberitahuan yang dimaksud disini ialah pemberitahuan kepada anak yang telah melakukan sesuatu yang dapat mengganggu atau menghambat jalannya proses pendidikan.

b. Teguran

Jika pemberitahuan diberikan kepada siswa yang mungkin belum mengetahui tentang suatu hal, maka teguran berlaku bagi siswa yang telah mengetahuinya.

c. Peringatan

Setelah teguran diberikan kepada anak, namun anak tidak menggubrisnya, maka dalam hal ini anda wajib memberikan peringatan terhadapnya.

d. Hukuman

Setelah melewati tahapan pemberitahuan, teguran, dan peringatan, seorang guru atau orang tua yang mendapati anak tetap melakukan suatu kesalahan, maka ia memiliki kewajiban untuk memberikan hukuman kepada anak tersebut.

b. Berdasarkan Tingkat Perkembangan anak

William Stren (dalam Purwanto, 2011:190) membedakan hukuman menjadi tiga bentuk yang disesuaikan dengan tingkat perkembangan anak yang menerima hukuman, yaitu:

1. Hukuman Asosiatif

Umumnya orang mengasosiasikan antara hukuman dan kejahatan atau pelanggaran, antara penderitaan yang diakibatkan oleh hukuman dengan perbuatan pelanggaran yang dilakukan. Untuk menyingkirkan perasaan tidak enak akibat hukuman, biasanya orang atau anak menjauhi perbuatan yang tidak baik atau yang dilarang. Hukuman asosiasif dipergunakan bagi anak kecil.

2. Hukuman Logis

Hukuman logis diterapkan terhadap anak yang sudah besar, dengan tujuan agar anak menegerti bahwa hukuman adalah akibat yang logis dari pekerjaan atau perbuatan mereka yang tidak baik. Pemberian hukuman harus seimbang dengan kesalahan yang siswa lakukan, hukuman yang diterima siswa haruslah yang masuk akal sehingga tidak menjadi beban anak.

3. Hukuman Normatif

Hukuman normatif adalah hukuman yang bermaksud memperbaiki moral anak-anak. Hukuman ini dilakukan terhadap pelanggaran-pelanggaran mengenai norma-norma etika, seperti berdusta, menipu, mencuri, dan sebagainya. Hukuman normatif sangat erat hubungannya dengan pembentukan watak anak-anak. Hukuman

yang diberikan atas kesalahan yang diperbuat siswa, guru berusaha mempengaruhi kata hati anak, menginsafkan anak terhadap perbuatannya yang salah, dan memperkuat kemauannya untuk selalu berbuat baik dan menghindari kejahatan.

c. Berdasarkan Sifat dan Bentuknya

1. Hukuman Alam

Hukuman alam dianjurkan oleh J.J. Rousseau. Menurut Rousseau, anak-anak ketika dilahirkan adalah suci, bersih dari segala noda dan kejahatan. Penyebab rusaknya anak itu ialah masyarakat manusia itu sendiri. Rousseau juga menganjurkan supaya anak-anak dididik menurut alamnya. Ditinjau secara pedagogis, hukuman alam ini tidaklah mendidik. Anak tidak dapat mengetahui norma-norma atau etika mana yang baik dan mana yang buruk jika dengan hukuman alam saja, serta mana yang boleh dan mana yang tidak boleh.

2. Hukuman yang Disengaja

Hukuman yang disengaja merupakan kebalikan dari hukuman alam. Hukuman yang disengaja bermakna bahwa hukuman yang diterapkan adalah hukuman yang dilakukan secara sengaja dan bertujuan.

d. Berdasarkan Metodenya

1. Hukuman dengan Isyarat

Hukuman dengan isyarat ini biasanya dijatuhkan kepada anak dengan cara memberi isyarat melalui mimik dan pantomimik, misalnya dengan mata, raut muka, atau bahkan ganjaran anggota tubuh. Hukuman dengan isyarat biasanya digunakan untuk pelanggaran-pelanggaran ringan yang sifatnya preventif terhadap perbuatan atau tingkah laku anak.

2. Hukuman dengan Perkataan

Hukuman dengan perkataan adalah hukuman yang dijatuhkan kepada anak dengan menggunakan perkataan. Adapun bentuk hukuman dengan perkataan adalah sebagai berikut:

a. Nasihat dan kata-kata yang bersifat konstruktif

Nasihat merupakan jenis hukuman yang diberikan kepada anak yang melakukan pelanggaran. Cara memberikan nasihat yaitu apabila anak melakukan pelanggaran diberi tahu, di samping itu juga diberi peringatan atau dituangkan benih-benih kesadaran agar si anak tidak mengulangi lagi perbuatannya yang buruk itu.

b. Teguran dan peringatan

Hukuman ini diberikan kepada anak yang masih sekali atau dua kali melakukan kesalahan atau pelanggaran.

c. Ancaman

Ancaman adalah jenis hukuman berupa ultimatum yang dapat menimbulkan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi, dengan maksud agar siswa merasa takut dan berhenti dari perbuatannya yang salah.

2.4.3 Tujuan *Punishment*

Punishment merupakan tindakan konsekuensi yang dilakukan perusahaan dari perilaku yang negative dari karyawan, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment*(M. Ngalim Purwanto, 2013:238),sebagai berikut:

- a. Teori Pembalasan Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai)
- b. Teori Perbaikan Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.
- c. Teori Perlindungan Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan olehsi pelanggar.
- d. Teori Ganti Rugi Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

- e. Teori Menakut-nakuti Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Salah satunya adalah teori tujuan pemberian punishment (Yanuar, 2012: 59), sebagai berikut:

- a. Teori pembalasan Berdasarkan teori ini, hukuman dilakukan sebagai pembalasan dendam terhadap pelaku pelanggaran, adanya pembalasan dendam itu muncul karena adanya luka yang mendalam yang telah diterimanya karena hukuman. Teori ini tidak baik digunakan karena sikap balas dendam itu cenderung pada sikap yang negatif. Pada konteks pendidikan anak, teori ini biasanya digunakan untuk menghukum anak yang melakukan pelanggaran dan mengecewakan. Sebenarnya teori dengan tujuan pembalasan ini tidak baik digunakan dalam dunia pendidikan. Karena penerapan teori ini berlandaskan pada pembalasan dendam kepada pelaku pelanggaran yang melakukan kesalahan dan tidak dapat dipertanggung jawabkan efek dari hukuman tersebut. Malah dapat mengakibatkan ketraumaan dan kebencian yang dialami oleh anak.
- b. Teori perbaikan Berdasarkan teori ini, jika dikaitkan dengan dunia pendidikan. Hukuman diberikan untuk memperbaiki anak yang berbuat salah dengan harapan agar selanjutnya tidak mengulangi kesalahannya lagi dan sadar atas kesalahannya. Teori ini bagus untuk membentuk sikap disiplin anak, karena berlandaskan pada perbaikan perbuatan yang salah dan menyadarkannya, sehingga guru dapat memberikan hukuman dengan

jenis hukuman yang berlandaskan teori ini. Teori perbaikan ini tidak merugikan anak atau membuat anak menjadi trauma, sehingga sangat cocok untuk diterapkan.

- c. Teori perlindungan Teori perlindungan ini, hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan tidak wajar yang dilakukan oleh seseorang. Dengan adanya hukuman yang berlandaskan pada teori ini, maka masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh pelanggar atau terhukum. Jika dilihat dari teori tersebut, pelanggar seharusnya akan lebih dilindungi. Teori tersebut agar membuat si pelanggar tidak melakukan kesalahannya lagi, tetapi penerapan teori ini guru harus benar-benar bijaksana dan arif dalam memilihkan jenis hukum yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pelanggar tata tertib.
- d. Teori ganti kerugian Menurut teori ini, hukuman dilakukan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diakhibatkan oleh kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan pelanggar atau terhukum. Hukuman ini lebih banyak diterapkan dalam pemerintahan atau masyarakat, sedangkan dalam dunia pendidikan teori ini dapat diterapkan sebagai salah satu teori menghukum akan tetapi skala yang diberikan dalam skala yang kecil. Contohnya seperti seorang siswa yang merusak barang milik temannya, maka guru dapat menghukum siswa tersebut dengan hukuman ganti rugi. Salah satu bentuknya yaitudengan mengganti barang yang telah

dirusaknya atau dengan memperbaiki barang tersebut jika masih dapat diperbaiki.

- e. Teori menakut-nakuti Berdasarkan teori ini, hukuman ini diberikan untuk menimbulkan perasaan takut kepada anak yang melakukan pelanggaran akan akibat pelanggaran yang telah diperbuatnya, sehingga menimbulkan perasaan takut untuk mengulangnya kembali dan mau meninggalkan perbuatan yang salah. Teori ini dapat diterapkan dalam pelaksanaan hukuman pada anak, karena menakuti sebagai alat yang ampuh agar anak tidak mau mengulangi melakukan perbuatan yang salah. Ada berbagai cara penyampaian untuk melakukan teori menakut-nakuti kepada anak. Penyampaian hukuman dengan teori ini dapat dengan tuturan atau nasehat yang memberikan rasa takut pada anak yang melakukan kesalahan agar tidak mengulangi kesalahan tersebut. Pada dasarnya seorang guru harus mampu bersikap bijak dalam memberikan hukuman agar siswa memiliki kedisiplinan yang dapat dipertanggung jawabkan.

2.4.4 Dimensi dan Indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa dimensi dan indikator dari punishment. Adapun indikator tersebut yaitu :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Hukuman sedang, dengan jenis :

- a. Penundaan kenaikan gaji
- b. Pemotongan gaji
- c. Penundaan kenaikan pangkat

3. Hukuman berat, dengan jenis :

- a. Pembebasan dari jabatan
- b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja .
- c. Demosi

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Ayu Hidayat Indrisari 2018	Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Evans Grouf Kiri Aceh Tambang	X1 = Reward Karyawan X2 = Punishment Karyawan Y = Kinerja Karyawan	Hasil peneltian pada uji persial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel reward berpengaruh positif, dan juga variabel punishment berpengaruh positif dan signifikan.
2	Rizki Khairunisa 2019	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. President Indonesia Medan	X1 = Reward Karyawan X2 = Punishment Karyawan Y = Kinerja Karyawan	Hasil peneltian Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. ABC President Indonesia dengan nilai 31,6%
3	Ayu hidayah indriasari 2017	Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT.	X1 = Reward Karyawan X2 = Punishment Karyawan	Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara reward dan

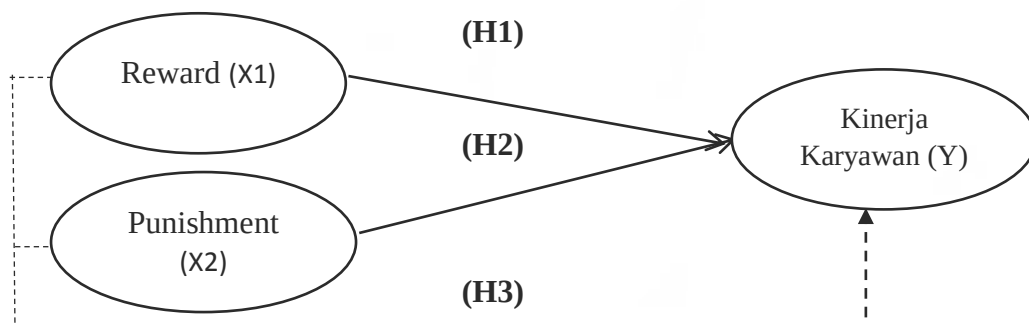
		Wahana Prestasi Logistik pada Jakarta	Y = Kinerja Karyawan	punishment terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 33,650 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$) dengan demikian secara statistik membuktikan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
--	--	---------------------------------------	----------------------	--

Berdasarkan uraian penelitian tedahulu di atas, dapat dijelaskan bahwasannya perbedaan antara penelitian tedahulu dengan perbedaan yang dilakukan peneliti sekarang adalah terletak pada nilai yang dihasilkan oleh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Karangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini. Selain itu juga dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variable independen (X1) dan (X2) dengan variable dependen (Y).

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



Sumber : Handoko Ponco P (2003)

2.7 Hipotesis

Hipotesis Penelitian Hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

H1 = Diduga bahwa Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru

H2 = Diduga bahwa punishment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru

H3 = Diduga bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Kota Pekanbaru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Sabda Jaya Maju Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. Anggrek, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

3.2 Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Reward (X1) Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial Irham Fahmi (2016 : 64)	Financial Reward	• Gaji • Bonus • Tunjangan • Kompensasi	Ordinal
	Non Financial Reward	• Penghargaan • Promosi	Ordinal
Punishment (X2) Tindakan konsekuensi yang dilakukan perusahaan dari perilaku yang negativedari karyawan, tujuan pemberian punishment ini	Hukuman ringan	• Teguran lisan • Teguran tertulis • Pernyataan tidak puas secara tertulis	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
bermacam-macam, salah satunya (Purwanto, 2013: 238)			
	Hukuman sedang	• Penundaan kenaikan gaji • Pemotongan gaji • Penundaan kenaikan pangkat	Ordinal
	Hukuman berat	• Pembebasan dari jabatan • Pemecatan • Demosi (Penurunan jabatan)	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono, 2010 : 32)	Kuantitas	• Proses kerja • Waktu melaksanakan pekerjaan. • Jumlah kesalahan kerja • Jumlah pelayanan dalam bekerja.	Ordinal
	Kualitas	• Ketepatan kerja • Tingkat kemampuan dalam bekerja • Kemampuan menganalisis data • Kemampuan mengevaluasi	Ordinal

Sumber: Data Olahan, 2020

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut pendapat Widiyanto (2010:5) populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digerelasikan dari hasil penelitian, populasi di PT. Sabda maju bersama 68 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini cara pengambilan sampel dengan metode purposive sampling sebagian dari sampel yaitu karyawan yang berposisi/ jabatan sebagai teknisi lapangan, teknisi aktivasi dan operator (IT) ini untuk dijadikan sampel, dengan hal ini peneliti mengambil sampel berjumlah 32 orang pada PT. Sabda Maju Bersama sebagai sampel penelitian.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa dua jenis sumber data, yaitu :

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui kuesioner atau angket lapangan. Dengan menyebar kuesioner lapangan disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

b. Data sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan PT. Sabda maju bersama yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari PT yaitu catatan dan dokumentasi PT tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Yaitu melakukan wawancara langsung dengan kepala atau pimpinan pada PT. Sabda Maju Bersama.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan masalah yang terjadi didalam perusahaan.

Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut:

- a. Sangat baik = 5
- b. Baik = 4
- c. cukup baik = 3
- d. Tidak baik = 2
- e. Sangat tidak baik = 1

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Perhitungan uji validitas menggunakan program aplikasi olah data SPSS for windows versi 2.0. butir angket yang sah atau valid dikatakan apabila mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel dengan taraf signifikansi 5% pad df (N-2).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2012) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2015). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2015). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Alat untuk menguji heteroskedastisitas ini dapat terbagi atas dua, yaitu melalui analisis grafik atau residual dari statistik

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = *Constanta*

b_1 - b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel lingkungan reward terhadap kinerja

X_2 = Variabel punishment terhadap kinerja

e = Error distribances

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssectional*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya lingkungan kerja dan stress kerja simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji- T (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2015: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t

tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Sabda Maju Bersama didirikan di padang berdasarkan Akta Notaris Ujang Iskandar SE SH Mkn berdasarkan Akta Nomor 09 tanggal 09 Oktober 2011 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan Nomor ;AHU-5469.AH.01.01.tanggal 09 November Tahun 2011. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Perseroan maksud dan tujuan Perseroan adalah berusaha dalam bidang Pengangkutan Darat, Jasa Perdagangan, Pertanian, Pembangunan Perindustrian dan Perbengkelan. Sampai saat ini kegiatan yang dilakukan oleh PT Sabda Maju Bersama adalah dibidang Pendistribusian barang.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

“PT Sabda Maju Bersama dapat menempatkan diri menjadi perusahaan Trucking dan forwarding yang handal dan professional dengan berorientasi terhadap kelancaran pendistribusian”

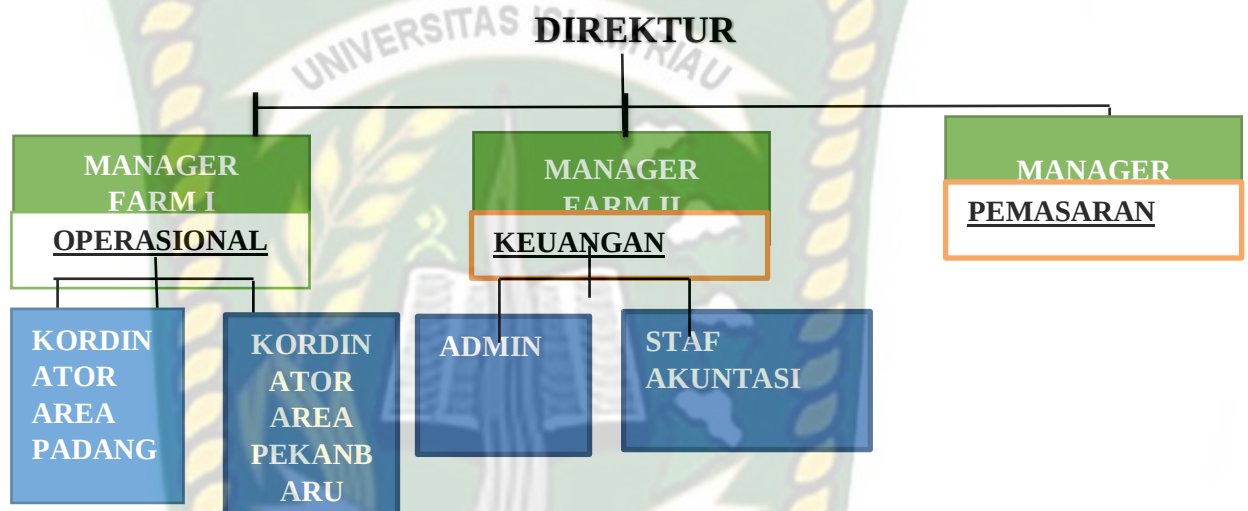
4.2.2 Misi Perusahaan

1. Menciptakan team yang profesional sehingga pendistribusian material sesuai dengan keinginan para pemakai jasa dengan harga yang bersaing dapat dipercaya serta memberikan kepuasan kepada pemakai jasa dengan tetap memperhatikan profesionalisme

2. Memberikan layanan jasa yang lebih menyeluruh kepada pemenuhan akan tuntutan dari pengguna jasa yang memerlukan akses luas dalam hal pendistribusian.

4.3 Struktur Organisasi PT. Sabda Maju Bersama

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: PT. Sabda Maju Bersama, 2020

4.4 Tugas dan Wewenang PT. Sabda Maju Bersama

1. Direktur

Perusahaan dipimpin oleh seorang direktur yang sekaligus adalah pemilik perusahaan PT. Sabda Maju Bersama. Tugas dan tanggungjawabnya meliputi:

- a. Memimpin kegiatan perusahaan yang berada dalam peraturan perusahaan dan bertanggungjawab atas semua kegiatan perusahaan
- b. Menentukan garis-garis kebijaksanaan dalam membuat suatu keputusan
- c. Menandatangani surat-surat dan dokumen-dokumen penting perusahaan
- d. Mengambil keputusan dalam menetapkan kebijakan dan pengendalian kegiatan perusahaan

2. Manajer Operasional

Perusahaan ini memiliki bagian atau bidang manajer operasional. Tugas dan tanggungjawabnya meliputi:

- a. Mengawasi pengelolaan pelaksanaan kegiatan perusahaan.
- b. Mengawasi pengelolaan pelaksanaan project.
- c. Mengelola pelaksanaan kegiatan perencanaan pelelangan.
- d. Melakukan koordinasi kerja harian.
- e. Melaksanakan jadwal dan kegiatan pelelangan.
- f. Mengecek status kegiatan pelaksanaan project.
- g. Melakukan pengecekan ke tiap-tiap PIC.
- h. Menjaga konsistensi pekerjaan.
- i. Mendapatkan laporan harian dari finance project
- j. Melakukan pembayaran terhadap semua kegiatan project (proses lelang, pelaksanaan dan penagihan)
- k. Melakukan pembayaran terhadap semua kebutuhan kantor (pembelian ATK, Pembelian dan perawatan printer dan computer dan Kebutuhan Lembur)
- l. Pembuatan Purchase Order kepada supplier
- m. Pembuatan Pengajuan Keuangan Project
- n. Melakukan evaluasi evaluasi keuntungan

3. Manajer Keuangan

Adapun tugas dan wewenang dari manajer keuangan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru dilihat pada tabel berikut ini:

- a. Bekerjasama dengan manajer lainnya.
 - b. Membuat perencanaan umum keuangan perusahaan.
 - c. Menjalankan roda perusahaan seefisien dan seefektif mungkin.
 - d. Mengambil keputusan dalam investasi.
 - e. Bertanggung jawab dalam berbagai keputusan pembiayaan yang ada.
 - f. Menghubungkan perusahaan pada pasar keuangan.
4. Manajer Pemasaran

Adapun tugas dan wewenang dari manajer pemasaran pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru dilihat pada tabel berikut ini:

- a. Memimpin seluruh jajaran Departemen Marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin.
- b. Menciptakan, menumbuhkan, dan memelihara kerja sama yang baik dengan konsumen.
- c. Merumuskan target penjualan.
- d. Merumuskan standard harga jual dengan koordinasi bersama Direktur Operasional serta Departemen terkait.
- e. Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.
- f. Mengesahkan Prosedur dan Instruksi Kerja di Departemen Marketing.
- g. Melakukan pengendalian terhadap rencana-rencana yang sudah disusun untuk menjamin bahwa sasaran yang ditetapkan dapat terwujud, misalnya : volume penjualan dan tingkat keuntungan.

4.5 Aktivitas Perusahaan

Berangkat dari pengalaman kerja kami, dibidang Pendistribusian Material telekomunikasi dan untuk mendukung jasa perancangan, manajemen dan pengembangan disektor teknologi telekomunikasi, kami mendirikan perusahaan ini bertujuan untuk meyediakan layanan jasa yang profesional dibidang pendistribusian material telekomunikasi.

PT. Sabda Maju Bersama siap untuk bekerjasama dengan perusahaan manapun terutama bergerak dibidang pendistribusian Material dan telekomunikasi. Kecepatan dan Ketetapan dari Delivery material merupakan semboyan dari team kami.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama. Data-data yang ini diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada para karyawan PT. Sabda Maju Bersama. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi karyawan dalam penelitian ini.

5.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Sabda Maju Bersama yang berjumlah 32 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan dan jenis kelamin.

5.2 Karakter Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam berkerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan pada PT.

Sabda Maju Bersama yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.1
Tingkat umur Karyawan PT. Sabda Maju Bersama

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	15	46.8
30-39 Tahun	17	53.1
40-49 Tahun	0	0
50-59 Tahun	0	0
Jumlah	32	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 15 orang (46.8%), berusia 30-39 tahun sebanyak 17 orang (53.1%). Hal ini perusahaan banyak menerima karyawan yang lebih muda, karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang cekatan dan loyal terhadap kinerjanya.

5.3 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	9	28.1
DIII(DIPLOMA)	11	34.3

SERJANA(SI)	12	37.5
Jumlah	32	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bagian tingkat pendidikan karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yaitu dari tingkat SI sebanyak 12 orang atau sebesar 37.5% , tingkat pendidikan DIII sebanyak 11 orang atau 34.3% dan tingkat SMA hanya 9 orang atau 28.1% . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa PT. Sabda Maju Bersama memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

5.4 Masa Kerja

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin lama seorang karyawan berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan PT. Sabda Maju Bersama, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Masa Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	19	59.3
6-10 Tahun	11	34.3
11-15 Tahun	2	6.25
> 16 Tahun	0	0
Jumlah	32	100

Sumbar: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu <5 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 59.3%. karena yang sebelumnya

sudah keluar dari PT. Sabda Maju Bersama maka yang baru diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik.

5.5 Jenis Kelamin

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PT. Sabda Maju Bersama, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Jenis Kelamin Karyawan PT. Sabda Maju Bersama

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	28	87.5
Perempuan	4	12.5
Jumlah	32	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Sabda Maju Bersama, yaitu 28 orang atau 87.5% berjenis kelamin Laki-laki, sedangkan perempuan hanya 4 orang atau 12.5%. Hali ini karena pekerjaan nya teknisi dilapangan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang di ukur menggunakan computer yaitu *SPSS Statistics 26*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nili positif (+) maka

butir/ Pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:53).

Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Reward (X1)	0.453	0.349	Valid
	0.605	0.349	Valid
	0.429	0.349	Valid
	0.482	0.349	Valid
	0.639	0.349	Valid
	0.672	0.349	Valid
Punishment (X2)	0.572	0.349	Valid
	0.575	0.349	Valid
	0.586	0.349	Valid
	0.422	0.349	Valid
	0.378	0.349	Valid
	0.362	0.349	Valid
	0.372	0.349	Valid
	0.412	0.349	Valid
	0.508	0.349	Valid
Kinerja (Y)	0,836	0.349	Valid
	0,945	0.349	Valid
	0,945	0.349	Valid
	0,961	0.349	Valid
	0,963	0.349	Valid
	0,977	0.349	Valid
	0,977	0.349	Valid
	0,935	0,349	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected item Total Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel

menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 33 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.333 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.21 (Vika, 2015:41).

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Reward(X1)	0.659
Punishment(X2)	0.747
Kinerja karyawan(Y)	0.623

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas diatas nilai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyakatan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Reward, punishment dan kinerja karyawan.

5.3.1 *Reward*

Menurut Handoko (2012 : 66) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Kadarisman (2012 : 122), Dimensi dan indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Kompensasi pada PT. Sabda maju bersama dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

a. Gaji

Gaji yang diberikan pada perusahaan untuk karyawan dengan memudahkan karyawan itu dilakukan oleh perusahaan dan wajib. Dengan pemberian gaji tersebut dapat memuaskan kerja karyawan dan memotivasi karyawan yang sejalan dengan tujuan dan visi perusahaan dan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan baik. Gaji adalah suatu bentuk

pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontak kerja.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	71,9
Setuju	9	28,1
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 71.9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 28,1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

b. Bonus

Bonus adalah bentuk pemberian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi dan bentuk kinerja yang baik. Insentif yang jelas kepada karyawan akan memberikan motivasi karyawan itu sendiri dengan baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif Bonus merupakan pencapaian kinerja yang melebihi target yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang kerjanya mencapai target akan mendapatkan bonus dari perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	81.3
Setuju	4	12.5
Cukup setuju	2	6.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui karyawan yang kerjanya mencapai target akan mendapatkan bonus dari perusahaan PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 81.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 4 orang dengan persentase 12.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 2 orang dengan persentase 6.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang kerjanya mencapai target akan mendapatkan bonus dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama menerima bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan hari raya merupakan salah satu bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya pada hari besar Islam yaitu hari raya. Tunjangan yang diberikan tersebut akan memberikan kenyamanan karyawan dan sangat memotivasi karyawannya setiap tahunnya. Tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi tambahan yang bertujuan untuk membuat karyawan betah

dan mau mengabdikan hidupnya pada lembaga/perusahaan dalam waktu yang lama.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan akan mendapatkan tunjangan kerja dari perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	22	68.8
Setuju	9	28.1
Cukup setuju	1	3.1
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui seluruh karyawan akan mendapatkan tunjangan kerja dari perusahaan PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 68.1%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 28.1%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai seluruh karyawan akan mendapatkan tunjangan kerja dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama menerima tunjangan dari perusahaan.

2. Prestasi

Prestasi merupakan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah penilaian

prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja karyawan harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Prestasi pada PT. Sabda maju bersama dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

a. Penghargaan

Penghargaan yang baik dan memberikan dorongan atau apresiasi yang berprestasi akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja, dan dapat meningkatkan daya saing antar karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan memberikan reward yang dapat mengubah prinsip dari karyawan itu sendiri. Penghargaan adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden tentang Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	15	46.8
Setuju	16	50.0
Cukup setuju	1	3.1
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 46.8%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan persentase 50 %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Penghargaan sebagai karyawan berprestasi

meningkatkan motivasi saya dalam bekerja pada PT. Sabda Maju Bersama ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama menerima penghargaan itu untuk meningkatkan motivasi bekerja para karyawan di perusahaan.

b. Promosi

Promosi dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang lebih besar bagi karyawan. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang berprestasi lebih cepat
untuk mendapatkan promosi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	62.5
Setuju	11	34.4
Cukup setuju	1	3.1
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 62.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 34.4%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil

tanggapan responden mengenai Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama bisa meningkatkan prestasinya dan akan ada peluang untuk meningkatkan jabatan dan promosi jabatan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan pemberian semacam gaji, bonus dan juga intensif terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan ataupun instansi tertentu.

Tabel 5.12

Tanggapan Responden tentang Karyawan yang berprestasi dan kerja mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang lebih dari perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	16	50.0
Setuju	15	46.9
Cukup setuju	1	3.1
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui Karyawan yang berprestasi dan kerja mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang lebih dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 50.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 46.9%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 1 orang dengan

persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan yang berprestasi dan kerja mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang lebih dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang berprestasi akan diberikan kompensasi.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel reward pada karyawan di PT. Sabda Maju Bersama, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah

Tabel 5.13
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel Reward Pada Karyawan di PT. Sabda Maju Bersama

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
	Financial Reward						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya	26	4	2	0	0	
	Bobot Nilai	130	16	6	0	0	152
2	karyawan yang kerjanya mencapai target akan mendapatkan bonus dari perusahaan	22	9	1	0	0	
	Bobot Nilai	110	36	3	0	0	149
3	seluruh karyawan akan mendapatkan tunjangan kerja dari perusahaan	15	16	1	0	0	
	Bobot Nilai	75	64	3	0	0	142
	Non Financial Reward						
4	Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	15	16	1	0	0	
	Bobot Nilai	75	64	3			142
5	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi	20	11	1	0	0	

	Bobot Nilai	100	44	3	0	0	147
6	Karyawan yang berprestasi dan kerja mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang lebih dari perusahaan	16	15	1		0	0
	Bobot Nilai	80	60	3			141
	Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan	570	284	21			875

Sumber: Data Olahan 2021.

Dari tabel 5.13 diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel **Reward** adalah 875. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 32 = 960$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 32 = 192$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{960 - 192}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 153,6

$$\text{Sangat baik} = 806.4 - 960$$

$$\text{Baik} = 652.8 - 806.4$$

$$\text{Cukup baik} = 499.2 - 652.8$$

$$\text{Tidak baik} = 345.6 - 499.2$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 192 - 345.6$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Reward Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa reward pada karyawan di PT. Sabda maju bersama sangat baik.

5.3.2 *Punishment*

Mangkunegara (2013:130) mengemukakan bahwa: “Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Menurut Rivai (2014:450) ada 3 dimensi dan 9 indikator dari punishment. Adapun dimensi dan indikator tersebut yaitu :

1. Hukuman ringan, indikatornya:
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan

Menegur karyawan yang kurang disiplin adalah salah satu bentuk penghukuman yang ringan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan agar dalam memberikan dan menuntut karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja. Sehingga karyawan yang diberikan peneguran akan mendapatkan jera dan tidak mengulangnya lagi

Tabel 5.14

Tanggapan Responden tentang Karyawan yang melukan kesalahan akan diteguran secara lisan dari atasan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	10	31.3
Setuju	9	28.1
Cukup setuju	6	18.8
Tidak setuju	9	18.8
Sangat tidak setuju	1	3.1
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui Karyawan yang melakukan kesalahan akan diteguran secara lisan dari atasan dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang dengan persentase 31.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 28.1%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 6 orang dengan persentase 18.8%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju 6 orang dengan persentase 18.8%. Karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan yang melukan kesalahan akan diteguran secara lisan dari atasan perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang bersalah akan ditegur langsung secara lisan.

b. Teguran tertulis

Surat peringatan adalah suatu hukuman yang dilakukan oleh perusahaan atas ketidaknyamanan pimpinan perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Menghukum dengan surat peringatan adalah hukuman berat dan sangat memberikan kejelasan kepada karyawanYaitu teruguran tertulis memberikan peringatan dari kesalahan yang dilakukan oleh karyawan

Tabel 5.15
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang sama dan malukan kesalahan yang sama akan mendapatkan surat teguran dari atasan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	16	50.0
Setuju	10	31.3
Cukup setuju	5	15.6
Tidak setuju	1	3.1
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat diketahui Karyawan yang sama dan melakukan kesalahan yang sama akan mendapatkan surat teguran dari atasan dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 50.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 31.3%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 5 orang dengan persentase 15.6%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan yang sama dan melakukan kesalahan yang sama akan mendapatkan surat teguran dari atasan perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang melakukan kesalahan yang sama akan diberikan surat peringatan.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Kesalahan dalam melanggar aturan dari perusahaan untuk karyawan yang bekerja adalah kesalahan yang dilakukan secara langsung. Dari beberapa kesalahan tersebut mereka akan menghukum karyawan pernyataan secara tidak puas atau tunjangan dari mereka. Yaitu memberikan pernyataan secara tulisan kepada karyawan yang bersangkutan

Tabel 5.16

Tanggapan Responden tentang Karyawan yang melakukan kesalahan secara terus-menerus akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	71.9
Setuju	5	15.6
Cukup setuju	3	9.4
Tidak setuju	1	3.1
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Bedasarkan tabel 5.16 diatas dapat diketahui karyawan yang melakukan kesalahan secara terus-menerus akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 71.9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 5 orang dengan persentase 15.6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju 3 orang dengan persentase 9.4%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan secara terus-menerus akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang melakukan kesalahan secara terus-menerus akan diberikan surat pernyataan tidak puas dari perusahaan.

2. Hukuman sedang, indikatornya:

a. Penundaan kenaikan gaji

Kesalahan dalam melanggar aturan dari perusahaan untuk karyawan yang bekerja adalah kesalahan yang dilakukan secara langsung. Dari beberapa kesalahan tersebut mereka akan menghukum karyawan dengan potongan gaji atau tunjangan dari mereka. Yaitu dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maka ada penundaan kenaikan gaji

Tabel 5.17
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang melakukan kesalahan akan
ada penundaan kenaikan gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	87.5
Setuju	4	12.5
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 87.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 4 orang dengan persentase 12.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji pada karyawan tersebut.

b. Pemotongan gaji

Karyawan perusahaan dengan memotong sebuah gaji yang akan yang melanggar aturan ini tidak dihukum dengan pemotongan gaji atau tunjangan. Namun perusahaan hanya menegur dan memberikan surat peringatan kepada karyawan. Yaitu dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maka ada pemotongan gaji terhadap karyawan

Tabel 5.18
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang membuat kesalahan akan
ada pemotongan gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	65.6
Setuju	11	34.4
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui Karyawan yang membuat kesalahan akan ada pemotongan gaji dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 65.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 34.4%. Berdasakan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan yang membuat kesalahan akan ada pemotongan gaji dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang melakukan kesalahan akan ada pemotongan gaji pada karyawan tersebut.

c. Penundaan kenaikan pangkat

Skorsing adalah tindakan yang mengurangi jam kerja karyawan yang akan dilakukan untuk memberikan karyawan berpikir apa saja kesalahan yang terjadi untuk dirinya dan anggota karyawan yang lainnya, karena dengan skorsing juga akan dapat memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja. Yaitu dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maka ada Penundaan kenaikan pangkat

Tabel 5.19
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan pangkat dari perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	17	53.1
Setuju	12	37.5
Cukup setuju	2	6.3
Tidak setuju	1	3.1
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan pangkat dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 53.1%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 37.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6.3%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan pangkat dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan pangkat pada karyawan tersebut.

3. Hukuman berat, indikatornya :

a. Pembebasan dari jabatan

Pemecatan kepada karyawan yang merugikan perusahaan dan tidak produktif dalam bekerja merupakan hukuman yang paling berat dan dilakukan oleh perusahaan yang terlalu otoriter dalam melaksanakan kebijakan. Yaitu

dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maka dibebaskan dari jabatannya

Tabel 5.20
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan pembebasan dari jabatannya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	65.6
Setuju	11	34.4
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat diketahui Karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan pembebasan dari jabatannya dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 65.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 34.4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan pembebasan dari jabatannya dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang melakukan kesalahan yang berat akan dibebaskan dari jabatan dia pegang saat itu.

b. Pemecatan

Pemecatan kepada karyawan yang merugikan perusahaan dan tidak produktif dalam bekerja merupakan hukuman yang paling berat dan dilakukan oleh perusahaan yang terlalu otoriter dalam melaksanakan kebijakan. Dengan pemecatan tersebut maka akan memberikan dampak buruk kepada karyawan

Yaitu dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maka terjadi pemecatan secara tidak hormat

Tabel 5.21
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang melukan kesalahan berat dan akan dipecat dari pekerjaannya secara tidak hormat.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	18	56.3
Setuju	13	40.6
Cukup setuju	1	3.1
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat diketahui karyawan yang melakukan kesalahan berat dan akan dipecat dari pekerjaannya secara tidak hormat dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 56.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 40.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang melukan kesalahan berat dan akan dipecat dari pekerjaannya secara tidak hormat dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang melakukan kesalahan yang berat akan dipecat secara tidak hormat.

c. Demosi

Demosi adalah penurunan jabatan yang dilakukan oleh perusahaan atas ketidaknyamanan pimpinan perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Menghukum dengan surat peringatan adalah hukuman berat dan sangat

memberikan kejelasan kepada karyawan. Untuk Yaitu dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan maka DEMOSI atau penurunan jabatan

Tabel 5.22
Tanggapan Responden tentang Karyawan yang melakukan kesalahan berat akan di DEMOSI (Penurunan jabatan) secara tidak hormat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	15.6
Setuju	26	81.3
Cukup setuju	1	3.1
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat diketahui karyawan yang melakukan kesalahan berat akan di DEMOSI (Penurunan jabatan) secara tidak hormat dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 5 orang dengan persentase 15.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 26 orang dengan persentase 81.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang melakukan kesalahan berat akan di DEMOSI (Penurunan jabatan) secara tidak hormat dari perusahaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama yang melakukan kesalahan yang berat akan Demosi atau penurunan jabatan secara tidak hormat.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel punishment pada karyawan di PT. Sabda Maju Bersama, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah

Tabel 5.23
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel punishment pada
karyawan di PT. Sabda Maju Bersama

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
	Dimensi Hukuman Ringan	1	2	3	4	5	
1	Karyawan kesalahan akan diteguran secara lisan dari atasan	10	6	6	1		
	Bobot Nilai	10	12	18	4		44
2	karyawan yang sama dan malukan kesalahan yang sama akan mendapatkan surat teguran dari atasan	16	10	5	1		
	Bobot Nilai	16	20	15	4		55
3	karyawan kesalahan akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis	23	5	3	1		
	Bobot Nilai	23	10	9	4		46
	Dimensi Hukuman Sedang						
4	karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji	28	4				
	Bobot Nilai	28	8				36
5	karyawan yang membuat kesalahan akan ada pemotongan gaji	21	11				
	Bobot Nilai	21	22				43
6	Karyawan melakukan kesalahan kenaikan pangkat dari perusahaan	17	12	2	1		
	Bobot Nilai	17	24	6	4		51
	Dimensi Hukuman Berat						
7	karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan pembebasan dari jabatannya	21	11				
	Bobot Nilai	21	23				44
8	Karyawan kesalahan berat dan akan dipecat dari pekerjaannya secara tidak hormat.	18	13	1			
	BOBOT NILAI	18	26	3			47

9	karyawan yang melakukan kesalahan berat akan di DEMOSI (Penurunan jabatan) secara tidak hormat.	5	26	1			
	BOBOT NILAI	5	52	3			60
Jumlah bobot keseluruhan		159	197	54			410

Sumber: Data Olahan 2021.

Dari tabel 5.23 diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel **Punishment** adalah 1.249. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 32 = 1.440$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 32 = 288$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.440 - 288}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 230,4

$$\text{Sangat baik} = 1.209,6 - 1.440$$

$$\text{Baik} = 748,8 - 1.209,6$$

$$\text{Cukup baik} = 748,8 - 979,2$$

$$\text{Tidak baik} = 518,4 - 748,8$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 288 - 518,4$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Punishment dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa punishment atau hukuman pada karyawan di PT.

Sabda maju bersama dikategorikan sangat tidak baik, hal ini akan memungkinkan karyawan memiliki hukuman yang seimbang dari perusahaan agar mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik.

5.3.3 Kinerja karyawan

Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dimensi dan indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Robert L Mathis, menurut Mathis (2011:113) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas
 - a. Proses Kerja

Proses kerja adalah salah satu keinginan dari kebutuhan yang harus dilakukan dalam kondisi yang baik dan sejalan dengan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan memberikan proses yang baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan maka karyawan menilai bahwa dengan adanya proses kerja yang baik akan mempermudah karyawan itu bekerja dengan baik. Yaitu kuantitas dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan

Tabel 5.24
Tanggapan Responden tentang Karyawan memiliki proses kerja yang jelas
untuk perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	18	56.3
Setuju	13	40.6
Cukup setuju	1	3.1
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat diketahui Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 56.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 40.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama kinerjanya melebihi target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Waktu melaksanakan kerja

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan dalam menyeimbangkan dan memberikan hasil kerja yang sesuai dan baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan penyelesaian kerja dengan tepat dan tanggap maka akan memberikan penilaian dari karyawan tersebut dengan baik. Yaitu kualitas kerja merupakan hasil dari kerja yang di lakukan oleh karyawan.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden tentang Waktu Kerja Karyawan Dipergunakan
Untuk Menyelesaikan Tugas

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	24	75.0
Setuju	8	25.0
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 75.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 25.0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama mengutamakan kualitas untuk kepuasan konsumennya dan kepuasan perusahaan.

c. Jumlah kesalahan dalam bekerja

Jumlah kesalahan yang sedikit akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan kebutuhannya dan perusahaannya itu karena dengan memiliki jumlah kesalahan karyawan tidak perlu untuk menunda atau mengulangi pekerjaan yang telah ia lakukan dengan semestinya. Yaitu melakukan kerja dengan seefektif mungkin dan teliti

Tabel 5.26
Tanggapan Responden tentang Karyawan memiliki kesalahan kerja yang sedikit

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	65.6
Setuju	11	34.4
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat diketahui saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan telilih pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 65.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 34.4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan telilih pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan juga teliti terhadap pekerjaannya.

d. Pelayanan dalam bekerja ini bagaimana dalam melayani pekerjaan dengan sebaik mungkin

Memberikan pelayanan yang baik dan kepada tugas yang untuk dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri. Karena dengan jumlah pekerjaan dan pelayanan yang nyaman serta yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden tentang Karyawan Selalu Melayani
Pekerjaan Dengan Efektif

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	14	43,7
Setuju	10	31
Cukup setuju	8	25
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat diketahui karyawan selalu melayani pekerjaan dengan efektif pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 43.7%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 31%. Dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 25%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan telilih pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan juga teliti terhadap pekerjaannya

2. Kualitas kerja

a. Ketepatan dalam bekerja

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Ketepatan waktu adalah kecermatan melakukan pekerjaan dan juga tidak menunda pekerjaan.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden tentang Karyawan PT. Sabda Maju Bersama
Pekanbaru selalu tepat dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	62.5
Setuju	12	37.5
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat diketahui Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 62.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 37.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. Kemampuan kerja

Hasil kerja yang baik dan efektif adalah salah satu keinginan dan perusahaan yang dituntut untuk memiliki karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik dan dapat mencapai pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Yaitu melakukan pekerjaan dengan tim agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

Tabel 5.28
Tanggapan Responden tentang Karyawan PT. Sabda Maju Bersama
memiliki kemampuan kerja yang baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	14	43.8
Setuju	18	56.3
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui mengenai Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja saya pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 43.8%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 56.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja saya pada PT. Sabda Maju Bersama ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama hubungan dengan rekan kerja sangat penting, agar pekerjaan lebih meningkat dan nyaman.

c. Kemampuan menganalisis pekerjaan

Hasil pekerjaan merupakan salah satu penilaian dari kinerja dari seorang karyawan dan akan menilai dengan berbagai bentuk serta konsep yang diberikan untuk karyawan pada perusahaan. Dengan hasil pekerjaan yang jelas dan efektif maka akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Yaitu setia pada organisasi dan meningkatkan kinerja dalamnya dan juga menyenangkan tugas yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 5.29
Tanggapan Responden tentang Karyawan PT. Sabda Maju Bersama mampu menganalisis tugas dan pekerjaannya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	17	53.1
Setuju	15	46.9
Cukup setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat diketahui mengenai setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pekerjaan terlihat ringan pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 53.1%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 46.9%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai setiap karyawan akan senang dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukannya, agar pekerjaan terlihat ringan pada PT. Sabda Maju Bersama ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama senang dan menyenangkan pekerjaannya.

d. Mengevaluasi hasil kerja

Kualitas kerja dalam mengevaluasi pekerjaan yang baik dan dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan dapat memperjalinkannya silaturahmi untuk karyawan karyawan dan anggota lainnya. Kualitas kerja yang baik dapat mempermudah karyawan untuk bekerja dan mampu meningkatkan tujuan dan visi perusahaan dengan efektif. Yaitu kejujuran dalam bekerja hal yang nomor satu.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden tentang Karyawan PT. Sabda Maju Bersama mampu
mengevaluasi hasil kerja dengan baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	9	28.1
Setuju	22	68.8
Cukup setuju	1	3.1
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Total	32	100.0

Sumber: SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat diketahui mengenai kejujuran dalam bekerja sangat perlu pada PT. Sabda Maju Bersama. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 28.1%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 68.8%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 1 orang dengan persentase 3.1%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja sangat perlu pada PT. Sabda Maju Bersama ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama kejujuran adalah kunci dari kesuksesan kita.

Tabel 5.31
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel kinerja karyawan pada
karyawan di PT. Sabda Maju Bersama

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
	Kuantitas Kerja						
1	Karyawan memiliki proses kerja yang jelas untuk perusahaan	18	13	1			
	Bobot Nilai	90	52	3			145
2	Waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas	24	8				
	Bobot Nilai	120	32				152
3	Karyawan memiliki kesalahan kerja yang sedikit	21	11				

	Bobot Nilai	105	44				149
4	Karyawan selalu melayani pekerjaan dengan efektif	14	10	8			
	Bobot Nilai	70	40	24			134
	Kualitas Kerja						
4	Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru selalu tepat dalam bekerja	20	12				
	Bobot Nilai	100	48				148
5	Karyawan PT. Sabda Maju Bersama memiliki kemampuan kerja yang baik	14	18				
	Bobot Nilai	70	72				142
6	Karyawan PT. Sabda Maju Bersama mampu menganalisis tugas dan pekerjaannya	17	15				
	Bobot Nilai	85	60				145
7	Karyawan PT. Sabda Maju Bersama mampu mengevaluasi hasil kerja dengan baik	9	22	1			
	Bobot Nilai	45	88	3			136
Jumlah Bobot Keseluruhan		685	436	30			1.151

Sumber: Data Olahan 2021.

Dari tabel 5.31 diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel **Kinerja Karyawan** adalah 1.017. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 32 = 1.120$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 32 = 224$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal}}{5} - \frac{\text{skor minimal}}{5} = \frac{1.120}{5} - \frac{224}{5}$$

5

5

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 179,2

Sangat baik = 940,8 - 1.120

Baik = 761,6 – 940,8

Cukup baik = 582,2 – 761,6

Tidak baik = 403,2– 582,2

Sangat tidak baik = 224 -403,2

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel kinerja karyawan dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada karyawan di PT. Sabda maju bersama dikategorikan sangat baik.

5.4 Analisis Asumsi Klasik

5.4.1 Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan > 0,05 maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

Tabel 5.32
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32
	Std. Deviation	.0000000
		1.29307585
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.092
	Negative	-.162

Test Statistic	.162
Asymp. Sig. (2-tailed)	.540 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov*(Z) sebesar 0,540 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolonieritas digunakan untuk menunjukkan bahwa diantara variabel independen tidak terjadi korelasi yang kuat atau terjadi masalah Multikolonieritas. Untuk melihat terjadi atau tidaknya Multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF, yaitu apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas. Hasil nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.33
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Reward	.958	1.044
Punishment	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

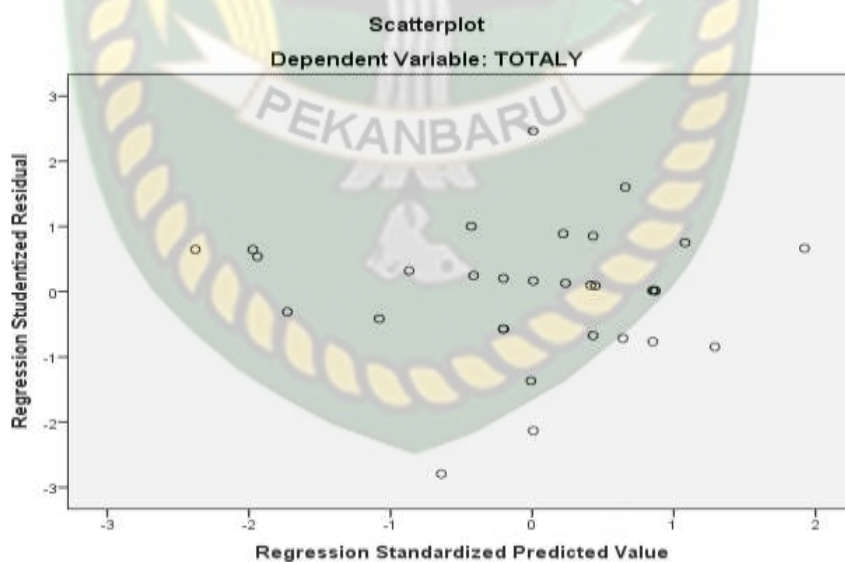
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan dari nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian antara variabel reward dan punishment tidak terjadi Multikolonieritas.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukan pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Scanttrplots* Data

Dari gambar *Scanttrplots* data hasil pengolahan Menggunakan SPSS Versi 21 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak

atau random, tidak bergelombang ataupun menyepit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

5.5 Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama

5.5.1. Analisis Regresi Berganda

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

CS = Cukup Setuju, nilainya 3

S= Setuju, nilainya 4

SS = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta atau apabila harga $X = 0$

b : Koefisien regresi

X_1 : Reward

X_2 : Punishment

ϵ : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Tabel 5.34
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		Tolerance	VIF
	Std. Error	Beta	Beta					
1 (Constant)	3.632	5.792		.582	.565			
Reward	.624	.145	.724	2.645	.000		.958	1.044
Punishment	-.238	-.207	-.091	-3.523	.000		.958	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari tabel diatas, dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (teguran/sanksi), terhadap kinerja karyawan di PT.Sabda Maju Bersama sebagai berikut:

$$Y = 3.632 + 0,624X_1 + -0,238X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu Reward (penghargaan) (X1), Punishment (teguran/sanksi) (X2), mempunyai nilai positif artinya apabila nilai variabel X naik maka nilai variabel Y akan mengikuti naik dan sebaliknya. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat yang paling mendominasi atau lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) adalah Reward (penghargaan) (X1) sebesar 0,624 (62,4%), selanjutnya Punishment (X2) sebesar -0.238 (23,8%), Interpretasi persamaan regresi diatas sebagai berikut :

1. Nilai β dalam unstandardized coefficient variabel Reward (penghargaan) menunjukkan angka sebesar 0,624, yang artinya jika variabel Reward (penghargaan) ditingkatkan sebanyak 1% lebih baik dibandingkan sebelumnya maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Nilai β dalam unstandardized coefficient variabel Punishment (teguran/sanksi) menunjukkan angka sebesar -0,238, yang artinya jika variabel Punishment (teguran/sanksi) ditambah 1 lebih lengkap dan komplit lagi dibandingkan sebelumnya maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.5.2 Uji-t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Tabel 5.35
Hasil Perhitungan Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Std.Error	Beta	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.632	5.792		.582	.565		
Reward	.624	.145	.724	2.645	.000	.958	1.044
Punishmetn	-.238	-.207	-.091	-3.523	.000	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Maka dapat nilai $t\text{-tabel} = 2,048$ dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel 5.34 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Reward (X1) nilai $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ atau $t\text{-hitung} = 2,645 > 0.682$ ($t\text{-tabel}$), maka diartikan dengan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda maju bersama.
2. Punishment (X2) Nilai $\text{sig.} = 0,492$ atau $t - \text{hitung} = 3,523 > 0.682$ ($t\text{-tabel}$), maka dapat diartikan bahwa secara parsial punishment berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama.

1. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel Independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 5.36

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.635	2	.818	6.238	.637 ^b
	Residual	51.833	29	1.787		
	Total	53.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari tabel diatas untuk Nilai sig.= 0,637 < 0,05 atau f-hitung 6,238 - 3,32 (f - tabel), maka diambil kesimpulan bahwa secara simultan reward dan punishment berpengaruh positif pada PT. Sabda maju bersama.

5.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5.37

Hasil uji koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.688	1.889

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari tabel 5.36 ,diperoleh uji koefisien determinasi atau Adjusted RSquare (R^2) yaitu sebesar 0.511, ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda maju bersama sebesar 68,8%. Sedangkan sisanya sebesar 31,2% (100- 68,8%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam persamaan regresi penelitian ini.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Dengan menganalisis reward yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan menunjukkan juga kinerja atau hasil kerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t parsial mengatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa reward secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama

Indikator persentase tertinggi pada variabel reward ini berada pada pertanyaan Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya. Hal ini dikarenakan bahwa banyak karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik akan memberikan gaji yang pantas dan tidak ada penundaan selama perusahaan memberikan gaji kepada karyawan tersebut.

Dan indikator persentase terendah pada variabel reward ini berada pada pernyataan Karyawan yang berprestasi dan kerja mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang lebih dari perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan masih kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan dan melebihi kompensasi bagi karyawan tersebut, karena karyawan yang mendapatkan prestasi lebih tinggi, mereka diberikan promosi kerja dan tunjangan yang sudah lebih sesuai dengan keinginan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayat Indrisari 2018 yang berjudul Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Evans Group Kiri Aceh Tambang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian reward secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan punishment berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Kiri Aceh Tambang.

Reward memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama, makna positif tersebut ialah jika perusahaan memberikan reward kepada karyawan secara efektif dan mengandalkan apa yang sudah dilakukan karyawan untuk prestasi perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan mempengaruhinya, namun jika perusahaan tidak memberikan reward kepada karyawan yang kurang berprestasi dan tidak menghargai hasil usaha karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Makna positif pada reward ini ialah semakin tinggi reward atau apresiasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang berprestasi maka akan

meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Namun jika reward untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan itu tidak ada maka tingkat semangat kerja karyawan akan menurun dan mempengaruhi karyawan untuk semangat dalam pekerjaannya.

5.6.2 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Dengan menganalisis reward yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan menunjukkan juga kinerja atau hasil kerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t parsial mengatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa reward secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama

Indikator persentase tertinggi pada variabel punishment berada pada pertanyaan karyawan yang sama dan malukan kesalahan yang sama akan mendapatkan surat teguran dari atasan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang selalu tidak mengikuti aturan perusahaan maka karyawan diberikan teguran baik secara lisan maupun tulisan sehingga perusahaan selalu memberikan karyawan nyaman dalam bekerja.

Dan indikator terendah pada variabel punishment berada pada pernyataan karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak ada sangkutpaut dengan penundaan gaji

yang lama, perusahaan tidak memiliki hak untuk menghukum dan mengancam karyawan tidak mendapatkan gaji.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Khairunisa 2019 yang berjudul *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. President Indonesia Medan* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Dapat disimpulkan dengan hasil penelitian pada uji persial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel reward berpengaruh positif, dan juga variabel punishment berpengaruh positif dan signifikan. Dapat dikatakan bahwa dengan adanya reward dan juga punishment akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama.

Makna negative pada punishment ialah semakin tinggi hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan ini maka semakin rendah atau semakin menurunkan kinerja karyawan, jika karyawan yang selalu mendapatkan hukuman dari perusahaan, maka semakin rendah juga kinerja karyawan untuk bekerja pada perusahaan ini. Menurut Guntur (2013) punishment yang diberikan secara berangsur angsur dan menekan pekerjaan karyawan makan secara tidak langsung akan mempengaruhi secara negative kinerja karyawan sehingga akan menyebabkan memundurkan hasil kerja nya.

5.6.2 Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sabda Maju Bersama. Dari adanya reward yang diberikan dan hukuman yang di lakukan

perusahaan untuk seluruh karyawannya maka secara tidak langsung akan dilihat rendah atau tingginya semangat kerja karyawan

Dari secara parsial reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan simultan reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama. Besarnya persentase pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan yaitu 68,8% dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh reward dan punishment mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel reward adalah variabel independen yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dan kemudian memberikan saran-saran untuk Karyawan PT.Sabda Maju Bersama. Sebagai berikut :

1. Reward secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama
2. Punishment secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama
3. Reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama
4. Besarnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 68,8%.

6.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti rekomendasikan kepada pihak PT.Sabda Maju Bersama, antara lain:

1. Bagi PT. Sabda Maju Bersama
 - a. Dari hasil pembahasan, berperannya variabel Reward di dalam PT.Sabda Maju Bersama memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT.Sabda Maju Bersama perlu meninjau ulang pemberian

Reward (penghargaan) yang ada di PT. Sabda Maju Bersama agar dapat berfungsi secara maksimal.

- b. Dari hasil pembahasan, berperannya variabel Punishment di dalam PT.Sabda Maju Bersama tidak terlalu memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT. Sabda Maju Bersama sebaiknya memperbaharui sistem penerapan punishment agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan upah.
- b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaanya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agung Nugroho. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment teradap kinerja karyawan PT.Business Training and Empowering management Surabaya Vol IV, No 2
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi irham 2016 “reward Sumber daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Prospect.
- Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi Reward, Jakarta : Rajawali Pers
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Purwanto. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Purwanto Ngalim , 2013, punishment Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta. 2013
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Roestiyah NK. 2016, Strategi Belajar Mengajar, Jakarta: Rineka Cipta, 2016

Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono.2011. *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. BANDUNG. Alfabeta.

Sugiyono, 2010.*Metode penelitian Bisnis*, Penerbit : CV. Alfabeta , Bandung

Sukarman. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Sumber Resik.

Widiyanto.2010. *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi*, Jakarta :PT Elex Media

Widiyanto 2010:5. *Statistika Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara