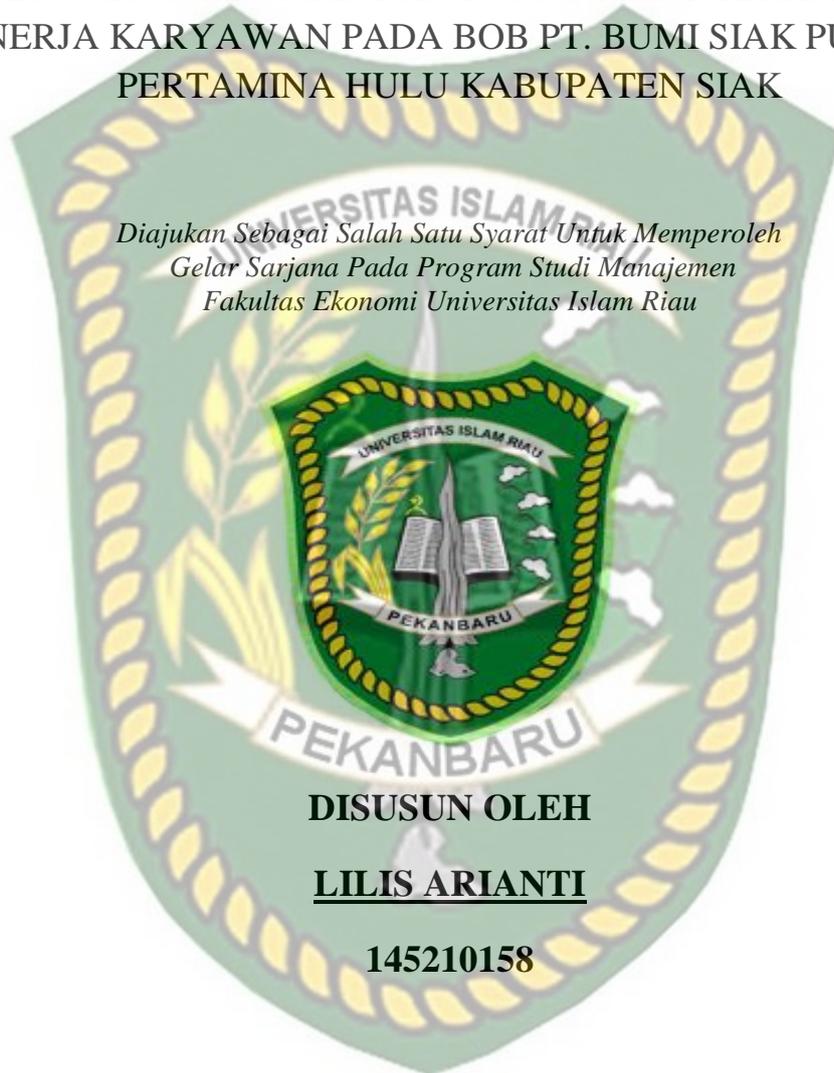


# SKRIPSI

## PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



**DISUSUN OLEH**

**LILIS ARIANTI**

**145210158**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**

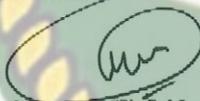
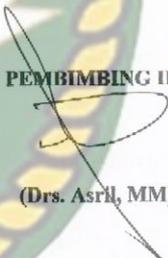
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674854 Pekanbaru – 28284

---

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : LILIS ARIANTI  
NPM : 145210158  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
KASUS PADA BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO -  
PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK)

DISAH OLEH :

<b>PEMBIMBING I</b>  (Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S., MM)	<b>PEMBIMBING II</b>  (Drs. Asril, MM)
--	---

MENGETAHUI :

<b>DEKAN</b>  (Drs. H. Abrar, M.Si, Ak. CA)	<b>KETUA PRODI MANAJEMEN</b>  (Azmansyah, SE, M.Econ)
--	--

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

NAMA : LILIS ARIANTI  
NPM : 145210158  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
KASUS PADA BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO -  
PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK)

DISETUJUI OLEH : TIM PENYEMINAR / PENGUJI SKRIPSI

1. Kamar Zaman, SE., MM

2. Yul Efhita, SE., MM

3. Hafidzah Nurjannah, SF., M.Sc

PEMBIMBING I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S., MM)

PEMBIMBING II

(Drs. Asril, MM)

MENGETAHUI:

KETUA PRODI MANAJEMEN

(Azmansyah, SE., M.Econ)

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU****FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA : LILIS ARIANTI  
 NPM : 145210158  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
 KASUS PADA BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO -  
 PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK)  
 SPONSOR : Prof.Dr. Dra. Sri Indrastuti S., MM  
 CO SPONSOR : Drs. Asril, MM

Dengan rincian sebagai berikut :

Tanggal	Catatan		Berita acara	Paraf	
	Sponsor	Co sponsor		Sponsor	Co sponsor
13-8-2018	x		-Menjadi 2 variabel -Data karyawan -Teori sempurnakan -Rumusan masalah		
13-8-2018	x		-Lanjutkan ke PB II		
3-10-2018		x	-Data kinerja -Reward terhadap produksi		

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

			-Cari penelitian yang sama		
			- Matrik operasional variabel		
10-6-2019	x	x	-Acc seminar proposal	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
24-7-2019	x		-Lanjut PB II dahulu	<i>[Signature]</i>	
1-8-2019		x	-Abstrak disederhanakan dalam 1 paragraf		<i>[Signature]</i>
			-Kesimpulan dalam bentuk kuantitatif		
15-8-2019	x		-Abstrak penelitian	<i>[Signature]</i>	
			-Cek kembali pengolahan data		
			-Perbaiki pembahasan		
			-Perbaiki bab v dalam bentuk persentase		
			-Buat rekapitulasi dan penjelasannya per dimensi		
			-Lengkapi kesimpulan dan saran		
22-8-2019	x		-Acc ujian seminar hasil	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
23-8-2019		x	-Acc ujian seminar hasil		<i>[Signature]</i>

Pekanbaru, 10 Desember 2019

Wakil Dekan 1

*[Signature]*  
Dr. Firdaus A. Rahman, SE, M.Si, Ak.CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 2645/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 07 Oktober 2019, Maka pada Hari Senin 09 Desember 2019 dilaksanakan ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada jurusan **Manajemen S1** Tahun Akademis 2019/2020.

1. Nama : Lilis Arianti  
2. N.P.M : 145210158  
3. Jurusan : Manajemen S1  
4. Judul skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu Kabupaten Siak  
5. Tanggal ujian : 09 Desember 2019  
6. Waktu ujian : 60 menit.  
7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR  
8. Lulus Yudicium/Nilai : **B (68,4)**  
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

**PANITIA UJIAN**

Ketua



**Dr. Firdaus AR, SE.M.Si. Ak. CA**  
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris



**Azmaisyah, SE.M.Econ**  
Ketua Prodi Mgt S1

Joson penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM (.....)
2. Drs. Asril, MM (.....)
3. Kamar Zaman, SE., MM (.....)
4. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc (.....)
5. Yul Efnita, SE., MM (.....)

Saksi

1. (.....)

Pekanbaru, 09 Desember 2019

Mengetahui  
Dekan,



**Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2645/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.  
6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Lilis Arianti  
N P M : 145210158  
Jurusan/Progra Studi : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BOB PT. Bumi Slak Pusako – Pertamina Hilir Kabupaten Siak

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Uji	Jabatan
1	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/e	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/e	Methodologi	Anggota
4	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Asisten Ahli, C/b	Penyajian	Anggota
5	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/e	Bahasa	Anggota
6			-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 09 Desember 2019  
Dekan  
  
Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

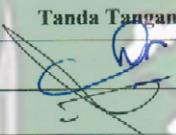
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

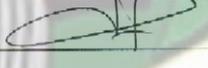
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Lilis Arianti  
NPM : 145210158  
Program Studi : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu Kabupaten Siak  
Hari/Tanggal : Rabu, 09 Oktober 2019  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Drs. Asril., MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		
3	Yui Efmita, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus (Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 65 (D))
3. Tidak Lulus (Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Firdaus AR, SE. M. Si. Ak. CA**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 09 Oktober 2019  
Ketua Prodi

  
**Azmansyah, SE. M. Econ**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Lilis Arianti  
NPM : 145210158  
Judul Proposal : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Operasi Bersama PT. Siak Bumi Pusako - Pertamina Hulu Kabupaten Siak  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM  
2. Drs. Asril, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 27 Februari 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.		1.
2.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si.		2.
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM.		3.
4.	Yul Efhita, SE., MM.		4.
5.	Poppy C. Jamil, SE., M.S.M.		5.
6.	Awliya Afwa, SE., MM.		6.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
An. Dekan Bidang Akademis  
  
**Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak. CA**

Pekanbaru, 27 Februari 2019  
Sekretaris,  
  
**Azmansyah, SE., M.Econ**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 545/Kpts/FE-UIR/2018**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 31 Mei 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

**Mengingat:** 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/DAN-PT/AK-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/DAN-PT/AK-XVII/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/DAN-PT/AK-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu.

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Liliy Arianti  
 N P M : 145210158  
 Jurusan/Tenjang Pendid. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan karyawan, kejelasan aturan, kesempatan bekinerja dan penghargaan perusahaan terhadap karyawan BOB PT. Bumi Siak Pusako- Pertamina Hulu kab. Siak.
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 2 Juni 2018  
 Dekan.

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

**Tembusan :** Disampaikan pada:  
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah ajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian 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 pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pertanyaan ini saya buat dengan scsungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 13 Desember 2015

Saya yang membuat pernyataan



*Lilis Arianti*  
Lilis Arianti

## ABSTRAK

### PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK

OLEH

LILIS ARIANTI

NPM : 145210158

Penelitian ini berkaitan dengan “apakah reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina hulu”. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian operasional yang berjumlah 48 responden. Kemudian dilakukan analisis statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis lewat uji F dan uji T serta uji analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dapat diketahui bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu. Sedangkan punishment pengaruh positif tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Angka R Square menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh kedua variabel yaitu reward dan punishment dalam persamaan regresi linier berganda. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

***Kata kunci : Reward, Punishment, Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyang, penulis panjatkan puja dan puji syukur atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayat, dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelas Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau Pekanbaru. Adapun judul penelitian skripsi ini adalah “ Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu Kabupaten Siak “.

Ucapan terima kasih yang begitu besar untuk kedua orang tua yaitu Bapak Basrul HR dan Ibu Bonita dan kelima saudara tercinta Wita Saswita, Willy Anggani, Mira Sofiana, Hamidah, Bobi Oktora atas kasih sayang, doa, dukungan, dan semangat yang tidak pernah putus kepada penulis. Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.si, Ak, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah. SE, M.Econ selaku Ketua jurusan Manajemen Universitas Islam Riau.
3. Ibuk Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S.,MM selaku Pembimbing 1 dan Bapak Drs. Asril., MM selaku Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi yang luar biasa dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk semua ajarannya.

4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A selaku Penasehat Akademik.
  5. Semua Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Islam Riau. Terimakasih atas bantuannya kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga selesai.
  6. Buat sahabat-sahabat dan teman-teman terdekat dan terkasih Desviyani, Nurul Hasanah, Kurnia Sari, Putri Permatasari, Nurul Ramadhani, Siti Halimah, Mutyasih yang selalu ada disaat keadaan senang maupun dalam keadaan susah.
  7. Teman-teman mahasiswa/i angkatan 2014 dan khususnya manajemen kelas D, terimakasih atas kebersamaan dan kekompakannya selama ini semoga silaturahmi diantara kita tetap terjalin.
  8. Karyawan perusahaan bagian operasional pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu Kabupaten Siak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
- Akhir kata penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun menyempurnakan skripsi ini.

Pekanbaru, 10 Agustus 2019

Lilis Arianti

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. ....	
Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. ....	
Perumusan Masalah .....	9
1.3. ....	
Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4. ....	
Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>14</b>
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. Pengertian Reward .....	14
2.1.1.1. Tujuan dan Manfaat Pemberian Reward .....	14
2.1.1.2. Jenis – Jenis Reward .....	16
2.1.2. Pengertian Punishment .....	27
2.1.2.1. Jenis – Jenis Punishment .....	28
2.1.2.2. Tujuan Punishment.....	29
2.1.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Punishment .....	30
2.1.3. Pengertian Kinerja .....	31
2.1.3.1. Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	34

2.1.3.2. Tolak Ukur Kinerja .....	36
2.1.3.3. Jenis – Jenis Kinerja.....	39
2.1.3.4. Pengukuran Kinerja .....	40
2.1.3.5. Penilaian Kinerja .....	41
2.1.3.6. Indikator Kinerja .....	44
2.1.3.7. Faktor – Faktor yang Mempengaruh Kinerja.....	46
2.2. Penelitian Terdahulu .....	50
2.3. Kerangka Penelitian .....	52
2.4. Hipotesis.....	53
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
3.1. Jenis dan Sumber Data .....	54
3.2. Populasi dan Sampel .....	55
3.3. Lokasi Penelitian .....	55
3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran Data.....	55
3.5. Metode pengumpulan data .....	59
3.6. Teknik Analisis Data .....	60
3.6.1. Uji Instrumen .....	60
3.6.1.1. Uji Validitas .....	60
3.6.1.2. Uji Reabilitas .....	61
3.7. Uji Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	61
3.7.2.1. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	62
3.7.2.2. Uji Simultan (F) .....	62
3.7.2.3. Uji Parsial (T).....	62
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>63</b>
4.1. Sejarah Perusahaan .....	63
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	66
4.3. Tata Letak Perusahaan.....	67
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>69</b>

5.1. Analisis Data Penelitian .....	69
5.2. Karakteristik Responden .....	70
5.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
5.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
5.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72
5.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	73
5.3. Uji Instrumen.....	74
5.3.1.1. Uji Validitas .....	75
5.3.1.2. Uji Reabilitas .....	76
5.4. Analisis Deskriptif Variabel.....	77
5.4.2.1. Penentuan Range .....	77
5.4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Reward.....	78
5.4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Punishment .....	95
5.4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	108
5.5. Uji Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	126
5.5.3.1. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	128
5.5.3.2. Uji Simultan (F) .....	128
5.5.3.3. Uji Parsial (T).....	130
5.6. Pembahasan.....	131
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>137</b>
6.1. Kesimpulan .....	137
6.2. Saran .....	138
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>140</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>142</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Pemberian Reward Karyawan pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu .....	3
Tabel 1.2	Daftar Seluruh Karyawan pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.....	5
Tabel 1.3	Daftar Karyawan Bagian Operasional pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.....	9
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu .....	50
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	56
Tabel 3.2	Skala Likert pada Pernyataan .....	59
Tabel 5.1	Hasil Penyebaran Kuesioner.....	70
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	74
Tabel 5.6	Rekapitulasi Uji Validitas .....	75
Tabel 5.7	Rekapitulasi Uji Reabilitas .....	77
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Kenaikan Gaji Terhadap Prestasi Kerja dan Tanggung Jawab di Perusahaan .....	80
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bonus Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan .....	81
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Penghargaan Interpersonal Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan .....	82
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan .....	83
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Tetap Yaitu Tunjangan Jabatan Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan .....	85

Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Transport Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan .....	86
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Kehadiran Terhadap Karyawan Berprestasi di perusahaan .....	88
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Makan Terhadap Karyawan Berprestasi di perusahaan.....	89
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Mandah Terhadap Karyawan Berprestasi di perusahaan.....	90
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Travel Time Terhadap Karyawan Berprestasi di perusahaan .....	91
Tabel 5.18	Rekapitulasi Jawaban Respomden Untuk Variabel Reward.....	92
Tabel 5.19	Kriteria Penilaian Variabel Reward .....	94
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Teguran Terhadap Karyawan Jika Terlambat Sampai Kantor .....	97
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Teguran Terhadap Karyawan Jika Meninggalkan Kantor Tanpa Izin .....	98
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Tentang Pemberian /surat Peringatan Terhadap Karyawan Jika Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja .....	100
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Sanksi Pemotongan Gaji/Tunjangan Terhadap Karyawan Jika Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja.....	101
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Skorsing Berupa Pembebasan Tugas Bahkan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Jika Menerima SP Sebanyak 3 Kali atau Lebih .....	103

Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Skorsing Berupa Pembebasan Tugas Bahkan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Jika Melakukan Tindakan Kriminal.....	104
Tabel 5.26	Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Punishment .....	105
Tabel 5.27	Kriteria Penilaian Variabel Punishment .....	107
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Tentang Kesaiaan Skill yang di Miliki Karyawan Terhadap Pekerjaan yang Sedang dikerjakan.....	110
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Suatu Pekerjaan dengan Penuh Perhitungan, Cermat, dan Teliti di Perusahaan .....	111
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai SOP di Perusahaan .....	113
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Memahami Setiap Tugas yang Sedang dikerjakan .....	114
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	115
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Tentang Ketidakinginan Karyawan Menunda-nunda Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	116
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja Secara Akurat dan Jarang Membuat Kesalahan .....	118
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas Secara Mandiri .....	119
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Tentang Kemandirian Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan di Perusahaan .....	121

Tabel 5.37	Tanggapan Responden Tentang Kesiapan Karyawan Tidak Menunggu Perintah dari Pimpinan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	122
Tabel 5.38	Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja .....	123
Tabel 5.39	Kriteria Penilaian Variabel Kinerja .....	125



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian ..... 52

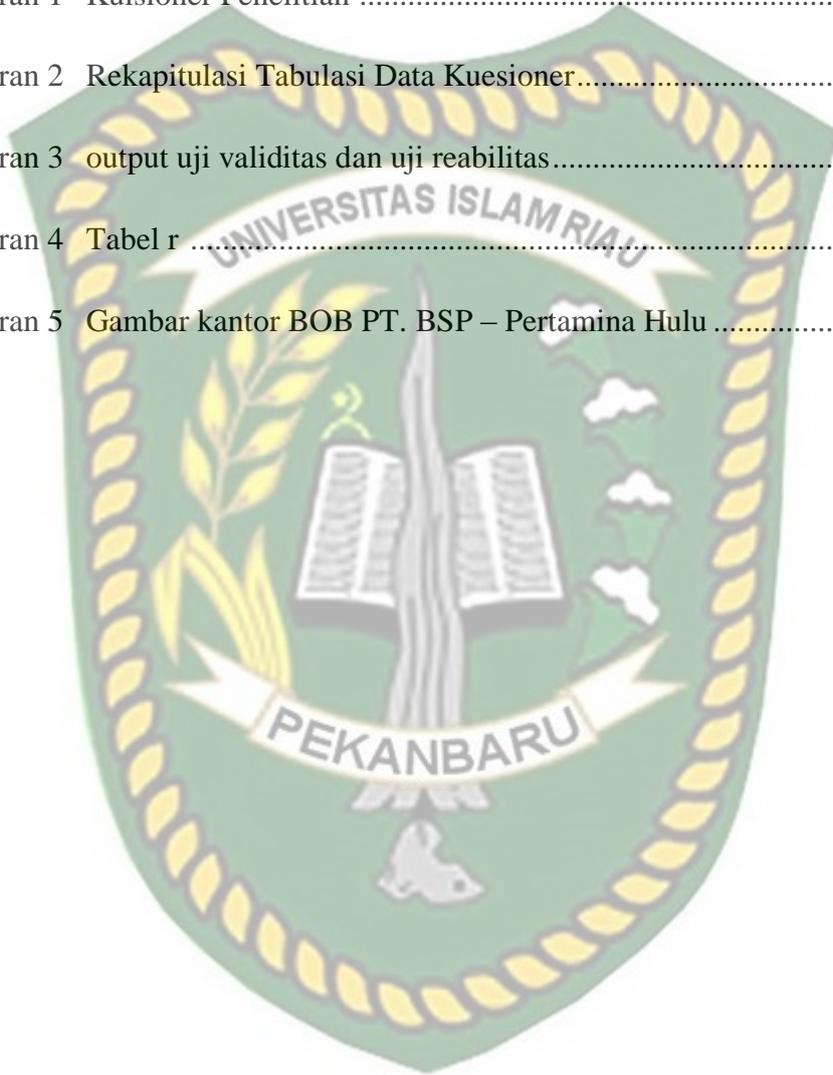


Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian .....
Lampiran 2	Rekapitulasi Tabulasi Data Kuesioner.....
Lampiran 3	output uji validitas dan uji reabilitas.....
Lampiran 4	Tabel r .....
Lampiran 5	Gambar kantor BOB PT. BSP – Pertamina Hulu .....



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan atau organisasi pasti sangatlah ingin sukses atau maju, untuk mewujudkan keinginannya tersebut, sebuah perusahaan atau organisasi pasti melakukan strategi atau cara bagaimana perusahaan atau organisasinya bisa sukses atau maju. Salah satu strategi atau cara untuk membuat perusahaan atau organisasi sukses dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu kegiatan perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi dibidang lainnya.

Menurut Mangkunegara (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2006) Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kinerja, target/sasaran atau kriteria. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Dengan meningkatkan kinerja SDM, sebuah perusahaan atau organisasi bisa menjadi sukses, karena SDM adalah salah satu faktor paling penting untuk menjadikan perusahaan atau organisasi menjadi sukses. Untuk meningkatkan kinerja SDM/karyawan di perusahaan atau organisasi salah satunya dengan menerapkan sistem reward dan punishment terhadap karyawan. Sehingga karyawan ada motivasi kerja yang lebih dengan adanya reward, dan perusahaan atau organisasi bisa meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan dari karyawan dengan adanya punishment.

Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu di tekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan

materi, akan tetapi juga di pengaruhi oleh interaksi antara manusia kemanusia lainnya dengan keuntungan-keuntungan ekonomi yang ada.

**TABEL 1.1**  
**Pemberian Reward Karyawan pada BOB PT. Bumi Siak Pusako –**  
**Pertamina Hulu (2017)**

Jenis Reward		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<b>Penghargaan finansial</b>			
1.	Kenaikan Gaji	16	33%
2.	Pemberian Tunjangan		
<b>Tunjangan tetap</b>			
1.	Tunjangan Jabatan	10	21%
2.	Tunjangan Transport	15	31%
<b>Tunjangan tidak tetap</b>			
1.	Tunjangan proyek	-	-
2.	Tunjangan kehadiran	48	100%
3.	Tunjangan makan	48	100%
4.	Tunjangan mandah	10	21%
5.	Tunjangan travel time	10	21%
3	Pemberian bonus	36	75%
<b>Penghargaan non finansial</b>			
1	Penghargaan interpersonal	8	17%
2	Promosi	5	10%

Sumber : BOB PT.BSP - Pertamina Hulu (2019)

Jika hak berkaitan dengan reward sebagai untuk peningkatan kinerja, maka perlu ada punishment sebagai salah satu cara untuk 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 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 akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang, akan tetapi punishment harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun tidak terlalu berat karena punishment bersifat mendidik akan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Terkait dengan sumber daya manusia (SDM), BOB (badan operasi bersama) yang terbentuk oleh Pertamina serta PT. BSP (bumi siak pusako), merupakan badan pelaksaaan operasional pengelolaan CPP (coastal plain pekanbaru). Memiliki jumlah seluruh karyawan tetap BOB PT.BSP Pertamina

Hulu-kabupaten siak (zamrud area) yang berjumlah 222 orang. Sedangkan untuk karyawan Kontraktor berjumlah 1733 orang yang tersebar diseluruh departemen. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan bagian Operasional dalam perusahaan.

Dengan memiliki 222 karyawan Blok yang mampu menghasilkan 40.000 BOPD (barrel oil per day). Salah satu bentuk nyata pelaksanaan operasional excellence yang dilakukan oleh BOB adalah melaksanakan semua pekerjaan perminyakan secara aman dan efisien sesuai standar prinsip-prinsip pelestarian dan pengelolaan internasional.

Adapun wilayah kerja Pedada Area meliputi 2 wilayah kerja yaitu North Pedada Area dengan struktur penghasil minyak yaitu Gatam, Sabak, dan Pedada. Sedangkan south Pedada Area dengan struktur penghasil minyak bumi yaitu Benua pusaka, Dusun, North Doral, Doral dan buton.

**TABEL 1.2**  
**Daftar Karyawan pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina**  
**Hulu (2017)**

NO	DIVISI	JUMLAH
1	JOINT MANAGEMNT CIMMITE	1
2	GM	1
3	<b>OPERASIONAL</b>	<b>48</b>
4	EXPLORATION	5
5	HSE	16

6	DWO	22
7	F&M	42
8	IT	11
9	HRM	17
10	FINANCE	17
11	EA	18
12	SCM	24
<b>TOTAL</b>		<b>222</b>

Sumber : BOB PT.BSP - Pertamina Hulu ( 2019)

Dari table diatas menunjukkan jumlah seluruh karyawan tetap BOB PT. Bumi Siak Pusako - Pertamina Hulu Kabupaten Siak (zamrud area) yang berjumlah 222 orang. Sedangkan untuk karyawan Kontraktor berjumlah 1733 orang yang tersebar diseluruh departemen.

Pengertian kegiatan operasional perusahaan adalah kegiatan-kegiatan yang menjalankan dari seluruh fungsi-fungsi yang ada pada sebuah perusahaan agar dapat terlaksananya rencana-rencana strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Mulai dari pengaturan sumber daya manusia, kegiatan administrasi, pengelolaan bahan baku, proses produksi, dan lain sebagainya meupakan contoh kegiatan operasional perusahaan yang dilaksanakan setiap hari.

Seluruh kegiatan ini saling mendukung dan melengkapi agar dapat menghasilkan produk yang akan mendatangkan pemasukan bagi perusahaan. Tidak hanya kegiatan produksi, kegiatan administrasi dan personilia juga

memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Misalnya kegiatan produksi tidak terlepas dari kegiatan personalia, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya pada bagian yang tepat sangat diperlukan sehingga proses produksi dapat dikerjakan dengan baik.

Jika ada salah satu kegiatan ini yang tidak terlaksanakan atau terlaksana dengan kurang baik maka akan berpengaruh kepada kegiatan-kegiatan lain. Misalnya jika bagian administrasi lalai membayar tagihan listrik sehingga pasokan listrik terhenti ke perusahaan maka proses produksi akan terhambat sehingga produk tidak dapat selesai tepat waktu yang akan berdampak pada pendapatan perusahaan.

Pada dasarnya ada empat fungsi operasional dalam sebuah perusahaan yang mendasari seluruh kegiatan operasional perusahaan yaitu :

#### 1. Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia

fungsi operasional sumber daya manusia adalah bertanggung jawab terhadap pengelolaan karyawan mulai dari perekrutan hingga penempatannya sesuai bidang masing-masing. Bagian dalam pengelola sumber daya manusia harus dapat menyeleksi calon karyawan yang berbakat, memiliki kemampuan, serta etos kerja yang baik. Setelah itu bagian ini juga harus mengetahui dengan baik kemampuan setiap karyawan sehingga dapat menempatkan mereka di bagian yang tepat.

## 2. Fungsi Operasional Produksi

Fungsi operasional produksi adalah bertanggung jawab dalam keseluruhan proses produksi, merumuskan rencana operasional, merumuskan pembagian tugas sesuai keahlian karyawan, mengawasi penggunaan bahan baku dan kualitas produksi, selalu melakukan evaluasi untuk meningkatkan efisiensi, sehingga perawatan peralatan kerja.

## 3. Fungsi Operasional Marketing Perusahaan

Fungsi operasional marketing bertanggung jawab dalam hal pemasaran produksi sehingga sampai ke tangan konsumen serta memenuhi dan memuaskan keinginan konsumen. Tidak hanya setelah produk jadi akan tetapi mulai dari perencanaan produk, penentuan harga, hingga kegiatan promosi dan distribusi produk.

## 4. Fungsi Operasional Perusahaan

fungsi operasional keuangan yang bertanggung jawab dalam hal keuangan yang bertanggung jawab dalam hal keuangan perusahaan. Apapun perusahaannya tidak akan dapat beroperasi tanpa adanya dana. Dua hal penting yang menjadi tugas bagian ini adalah bagaimana mendapatkan dana dengan efisien serta bagaimana menggunakannya dengan efektif sehingga seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat dijalankan dengan baik.

**TABEL 1.3**

**Daftar Karyawan Dibagian Operasonal pada BOB PT. Bumi Siak Pusako –  
Pertamina Hulu (2017)**

<b>NO</b>	<b>DIVISI</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>
1	DIVISI OPERASI PENGEBORAN DAN PERAWATAN SUMUR	15
2	DIVISI OPERASI PRODUKSI	8
3	DIVISI MANAJEMEN PROYEK DAN PEMELIHARAN FASILITAS	15
4	DIVISI PENUNJANG OPERASI DAN KESELAMATAN MINYAK DAN GAS BUMI	10
<b>TOTAL</b>		<b>48</b>

*Sumber : BOB PT.BSP - Pertamina Hulu ( 2019)*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO - PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK?
2. Apakah Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO - PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK?

3. Apakah Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO- PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan pada BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO - PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO - PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO - PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK.

## Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh Reward dan Punishment.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu Kabupaten Siak sebagai evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan dasar perencanaan dimasa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang bisnis. Hasil penulisan ini mudah-mudahan dapat menjadi gambaran bagi penulis lain yang membutuhkan informasi tentang pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan.

## 1.4 Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini penulis mengemukakan beberapa teori yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga akan dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menerangkan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan. Visi dan misi perusahaan dan tata letak perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil penelitian

## **BAB VI**

## **: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang memungkinkan berguna bagi pemimpin instansi perusahaan yang akan datang.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. PENGERTIAN REWARD

Menurut Handoko (2009:46) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan sebuah pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dilakukan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Nawawi (2009:63), “Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan pekerja yang lain”. Dengan kata lain, semakin positif reward yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya.

##### 2.1.1.1. Tujuan dan Manfaat Pemberian Reward

Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan melakukan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan

biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan, inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan.

Menurut Nawawi (2009:67) Reward adalah merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para karyawan. Untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para karyawan. Maksud dari pemberian reward kepada karyawan adalah agar karyawan menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain karyawan menjadi lebih keras kemauanya untuk meningkatkan kinerjanya. Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap karyawan. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang sangat tinggi perlu mendapatkan penghargaan.

Menurut Handoko (2009:46) ada beberapa fungsi reward yaitu sebagai berikut :

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

Menurut Taylor Manulang ( 2009:36) menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut :

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

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

#### **2.1.1.2. Jenis - Jenis Reward**

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

Menurut Ivancevich (2007) Reward dapat diklarifikasikan kedalam dua kategori luas, yaitu Reward Intrinsik dan Reward Ekstrinsik. Tujuan dari kedua hal tersebut memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan. Antara lain sebagai berikut :

## A. Reward Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Jenis dari Reward Intrinsik adalah sebagai berikut :

### 1. Penyelesaian (Completion)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada diri sendiri.

### 2. Pencapaian (Achievement)

Pencapaian merupakan penghargaan yang dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan menantang. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang lebih mudah atau umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

### 3. Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

#### 4. Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)

Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau tidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau diborong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

#### B. Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. penghargaan ekstrinsik menurut Schuster terbagi menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut ini :

#### A. Penghargaan finansial

##### 1. Gaji dan upah

Gaji dan upah dibagi kedalam beberapa bagian yaitu : Upah pokok ditambah tunjangan tetap (all in) sedangkan ada sebagian perusahaan yang menggunakan sistem upah pokok ditambah tunjangan tidak tetap. Namun ada juga perusahaan yang tidak membagi komponen upah kedalam beberapa bagian dimana gaji yang diterima pekerja adalah total secara keseluruhan (Clean wage).

##### 2. Tunjangan karyawan

Berdasarkan sifatnya ada dua macam tunjangan yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

a. Tunjangan Tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta

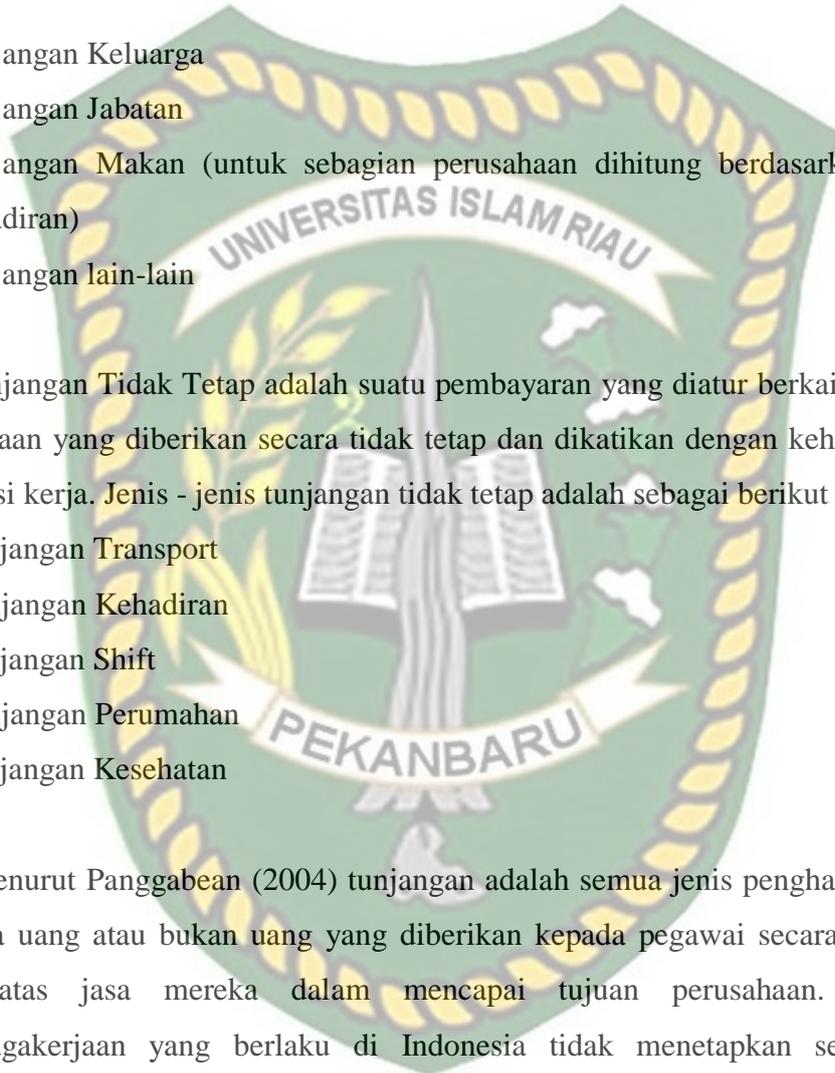
dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok yanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi / produktivitas tertentu jenis – jenis tunjangan tetap adalah sebagai berikut :

1. Tunjangan Keluarga
2. Tunjangan Jabatan
3. Tunjangan Makan (untuk sebagian perusahaan dihitung berdasarkan jumlah kehadiran)
4. Tunjangan lain-lain

b. Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja. Jenis - jenis tunjangan tidak tetap adalah sebagai berikut :

- a. Tunjangan Transport
- b. Tunjangan Kehadiran
- c. Tunjangan Shift
- d. Tunjangan Perumahan
- e. Tunjangan Kesehatan

Menurut Panggabean (2004) tunjangan adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia tidak menetapkan secara baku mengenai penentuan jenis tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. masalah ini diserahkan kepada kebijakan pengusaha dengan pekerja dalam hal ini adalah serikat pekerja atau perwakilan pekerja. namun kalau dilihat dari dasar pertimbangan dari sisi kepentingan perusahaan dan pemenuhan kebutuhan peker, maka nilai tunjangan tidak boleh dibawah ketentuan minimal yang telah ditetapkan oleh pemerintah. praktik pengupahan yang terjadi pada perusahaanperusahaan di Indonesia cukup bervariasi dan kondisi ini sangat dimungkinkan karena ketentuan peraturan perundang-undangan memperbolehkan



sepanjang ketentuan minimal tidak dilanggar. penghasilan karyawan dipecah menjadi berjenis-jenis tunjangan.

Menurut Simamora (1997) tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut:

1. Meningkatkan moral karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Memikat karyawan-karyawan baru
5. Mengurangi perputaran karyawan
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
8. Meningkatkan keamanan karyawan
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
10. Meningkatkan citra perusahaan di kalangan karyawan

### 3. Bonus / insentif

Tambahan – tambahan ibalan yang diberikan kepada karyawan atau yang tidak termasuk gaji/upah yang dibrikan perusahaan tersebut.

### B. Penghargaan non finansial

Penghargaan yang diberikan organisasi untuk karyawan yang tersebar untuk keanggotaan mereka.

#### 1. Penghargaan interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal ini seperti status dan pengakuan.

## 2. Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam menentukan penghargaan promosi.

Sedangkan Menurut Mahmudi (2015: 47) komponen utama sistem reward terdiri atas elemen-elemen, antara lain sebagai berikut :

### A. Gaji dan Bonus

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

1. Kenaikan gaji pokok
2. Tambahan honorarium
3. Insentif jangka pendek
4. Insentif jangka panjang

### B. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja, misalnya :

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi, dan rumah dinas.
- c) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

#### C. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai karyawan lebih baik dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk :

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

#### D. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut, misalnya :

- a. Promosi jabatan
- b. Pemberian kepercayaan

- c. Peningkatan tanggung jawab
- d. Pemberian otonomi yang lebih luas
- e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f. Pengakuan
- g. Pujian

Menurut Nawawi (2005: 316) secara garis besar membagi penghargaan atau kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Penghargaan Langsung yaitu penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- 2) Penghargaan Tidak Langsung yaitu pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- 3) Insentif yaitu Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Triyono (2012) dalam Wibowo (2014) kompensasi terdiri dari 2 macam yaitu Penghargaan finansial dan Penghargaan non finansial.

#### a. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial artinya penghargaan yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Penghargaan finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu: penghargaan finansial langsung dan penghargaan finansial

tidak langsung. Penghargaan finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Dalam survey yang dilakukan oleh society for Human Resource Management, pendorong utama karyawan adalah bayaran. Penghargaan finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial. Wujud dari penghargaan finansial tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain

Penghargaan finansial adalah pembayaran gaji dan termasuk jumlah jaminan asuransi pembagian keuntungan dan pensiunan (Vernon A & John Jackson, 1984: 204).

- 1) Keadilan finansial (financial equity) diartikan sebagai sebuah persepsi perlakuan pembayaran yang adil bagi karyawan.
- 2) Keadilan eksternal (external equity) terwujud ketika karyawan sebuah perusahaan menerima bayaran yang sebanding dengan karyawan yang melakukan pekerjaan yang serupa di perusahaan lain. Suvei kompensasi membantu organisasi dalam menentukan sejauh mana terwujudnya keadilan eksternal.
- 3) Keadilan internal (internal equity) terwujudnya ketika karyawan menerima bayaran menurut nilai relatif pekerjaannya dalam organisasi yang sama. Evaluasi kerja merupakan alat utama untuk menentukan keadilan internal.
- 4) Keadilan karyawan (employee equity) terwujud ketika para individu yang menjalankan pekerjaan yang serupa pada perusahaan yang sama menerima bayaran menurut factor-faktor khusus pada diri karyawan, seperti tingkat pekerja atau senioritas.

5) Keadilan tim (team equity) tercapainya ketika tim diberi imbalan berdasarkan produktivitas kelompoknya.

#### b. Penghargaan Non Finansial

Penghargaan non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang. Penghargaan nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologi dan fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek penghargaan non finansial tersebut mencakup factor faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Komponen-komponen penghargaan non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan Lingkungan kerja (Mondy, 2008: 59).

##### 1) Pekerjaan

Wiji Utami (2005) pekerjaan itu sendiri juga merupakan faktor didalam penghargaan nonfinansial. Selain itu menurut Mondy (2008). Para karyawan mengalami penghargaan intrinsik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti, yaitu variasi ketrampilan (keberhasilan), identitas tugas (Prestasi), signifikansi tugas (pencapaian), otonomi (tingkat kebebasan dan tanggung jawab), umpan balik (peluang). Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja dan tingkat perputaran karyawan (turnover) yang lebih rendah, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

## 2) Lingkungan Kerja

Danang (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja maupun semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, karena lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang memuaskan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga aktivitas kerja didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Demikian sudahselayaknya manajemen perusahaan harus mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan sebaik-baiknya. Dengan lingkungan kerja yang baik maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan secara langsung akan meningkatnya kinerja karyawan. Menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan menantang ditempat yang jelek tidak akan menyenangkan bagi sebagian besar orang. Lingkungan fisik dari pekerjaan juga harus menyenangkan. Para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan juga harus menyenangkan (Mondy, 2008: 62)

### 2.1.2. PENGERTIAN PUNISHMENT

Menurut Purwanto (2009:54) kata Punishment berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.

Menurut Mangkunegara (2010:56) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya karyawan yang melanggar mera jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika reward merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Menurut Ahmadi (2009:37) Punishment adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita dan oleh karena itu, maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

### 2.1.2.1. Jenis – Jenis Punishment

Menurut Purwanto (2007) secara garis besar, Punishment dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut :

#### 1). Punishment preventif

Punishment preventif adalah punishment yang dikaukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal ini itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Contoh Punishment preventif adalah sebagai berikut :

- a. Anjuran dan perintah
- b. Larangan
- c. Pengawasan
- d. Paksaan

#### 2). Punishment represif

Punishment represif adalah Punishment yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Contoh Punishment represif adalah sebagai berikut :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran dan peringatan
- c. hukuman

Menurut Rivai (2015) ada beberapa tingkat dan jenis Punishment yang umumnya berlaku dalam sebuah organisasi, antara lain sebagai berikut :

A. Hukuman Ringan

1. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
2. Teguran tertulis
3. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

B. Hukuman Sedang

1. Penundaan kenaikan gaji
2. Penurunan gaji

C. Hukuman Berat

1. Penurunan pangkat atau demosi
2. Pembebasan dari jabatan
3. Pemberhentian
4. Pemecatan

#### **2.1.2.2. Tujuan Punishment**

Menurut Soekanto (2009:67) Punishment dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi punishment. Ada tiga fungsi penting dari punishment yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan. Membatasi perilaku. Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan. Bersifat

mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan dari dari tingkah laku yang tidak di harapkan.

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Punishment**

Menurut Mangkuprawira (2009) menjelaskan bahwa punishment yang diterima karyawan harus sebanding dengan pelanggaran yang dilakukannya. Berikut beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan punishment yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu :

- i. Pelanggaran Tingkat I
  1. Datang terlambat tanpa pemberitahuan
  2. Mengganggu kinerja perusahaan dalam bentuk apapun
  3. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
  4. Membawa senjata tajam, minuman keras, dan merokok ditempat kerja.
- ii. Pelanggaran Tingkat II
  1. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa ijin, baik secara tertulis maupun lisan.
  2. Sering dating terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
  3. Menggunakan fasilitas perusahaan untuk keperluan pribadi
  4. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditentukan
- iii. Pelanggaran Tingkat III
  1. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik
  2. Merusak fasilitas perusahaan dengan sengaja



3. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja
4. Mencuri asset perusahaan
5. Membocorkan rahasia perusahaan kepada pihak lain yang bukan karyawan atau pihak terkait dengan perusahaan

### 2.1.3. PENGERTIAN KINERJA

Menurut Kartini Kartono dalam Indrastuti dan Rusli (2012:112) Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang di berikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Siagian (2006,166) Pengertian Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampun seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah di tentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job descriptionnya. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya,

Sedangkan Menurut Rivai (2014:309) mengatakan kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2006:218) bahwa adalah tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula, dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Simamora (2004:327) Kinerja adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja personal atau penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan, penilaian merupakan salah satu fungsi mendasar personalia kadang-kadang disebut juga review kinerja, evaluasi pegawai atau ranting personalia.

Menurut Sulistiyani (2003:223) Kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut bernardin dan russell dalam Sulis- Iyani (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang berhasil dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut, pegawai merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan di tempatkan pada line paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan instansinya.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) Menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang berhasil dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu, sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Menurut Achmad (2001:9) ada beberapa aspek yang perlu di perhatikan yaitu :

- a. Sarana dan prasarana.
- b. Proses kerja atau metode kerja.
- c. Kemampuan sumber daya manusia.
- d. Gairah kerja/motivasi sumber daya manusia.
- e. Kualitas bahan baku bahan pembantu.

Berikut ini uraian mengenai kelima faktor diatas tersebut :

- a. Sarana dan prasarana. Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasaran fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.
- b. Proses kerja atau metode kerja
- c. Kemampuan sumber daya manusia, yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di lapangan.

- d. Gairah kerja/motivasi. Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu instansi, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/penggajian yang mencakup insentif, bonus, dan penilaian prestasi kerja.

#### 2.1.3.1. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja di susun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategis suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang di harapkan dan tercapainya prestasi kerja tinggi.

Menurut Wibowo (2014:41) Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Sesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Sedangkan sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus tercapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin di capai tersebut selesai. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya :

- a. The performers, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b. The action atau performance yaitu tentang tindakan atau tindakan yang dilakukan oleh performer.
- c. A time element, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan

- d. An evaluation method, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai, dan
- e. The place, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan

Menurut Simanjuntak. (2005:170) ada beberapa penyebab kinerja rendah yang perlu di perhatikan, yaitu sebagai berikut :

- a. Hambatan internal

Dapat berupa keterbatasan dana, peralatan dan teknologi, serta kurang efektifnya manajemen dan kepemimpinannya.

- b. Hambatan eksternal

Dapat timbul dari lingkungan kerja termasuk masyarakat sekitar, para pesaing yang secara sengaja membuat gangguan, para pemasok yang terlambat melakukan pengiriman, dan kebijakan pemerintah yang tidak konsisten.

- c. Kelemahan individu

Kinerja rendah dapat disebabkan oleh kompetensi kerja orang yang bersangkutan terendah dan atau disiplin dan etos kerja yang rendah.

Menurut Wibowo (2007:233) ada beberapa masalah yang berkaitan kinerja yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Ketidakmampuan melakukan pekerjaan sesuai perintah.
2. Kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan
3. Kurangnya dorongan, atau kebosanan atau stres sebagai akibat terlalu besarnya tantangan.

4. Ketidakmampuan berkonsentrasi dan menjadi efektif dalam bekerja
5. Penolakan atas atau perasaan tidak dilibatkan dalam pekerjaan atau organisasi

Menurut Siagian (2006:168) ada enam elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut
2. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur
3. Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, mewujudkan perilaku yang kritikal, dapat di diversifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.
4. Menghasilkan penilaian kinerja setiap karyawan
5. Bahan informasi yang di peroleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan
6. Penilaian kinerja secara berkala dalam kehidupan kekayaan seseorang dalam suatu organisasi

#### 2.1.3.2. Tolak Ukur Kinerja

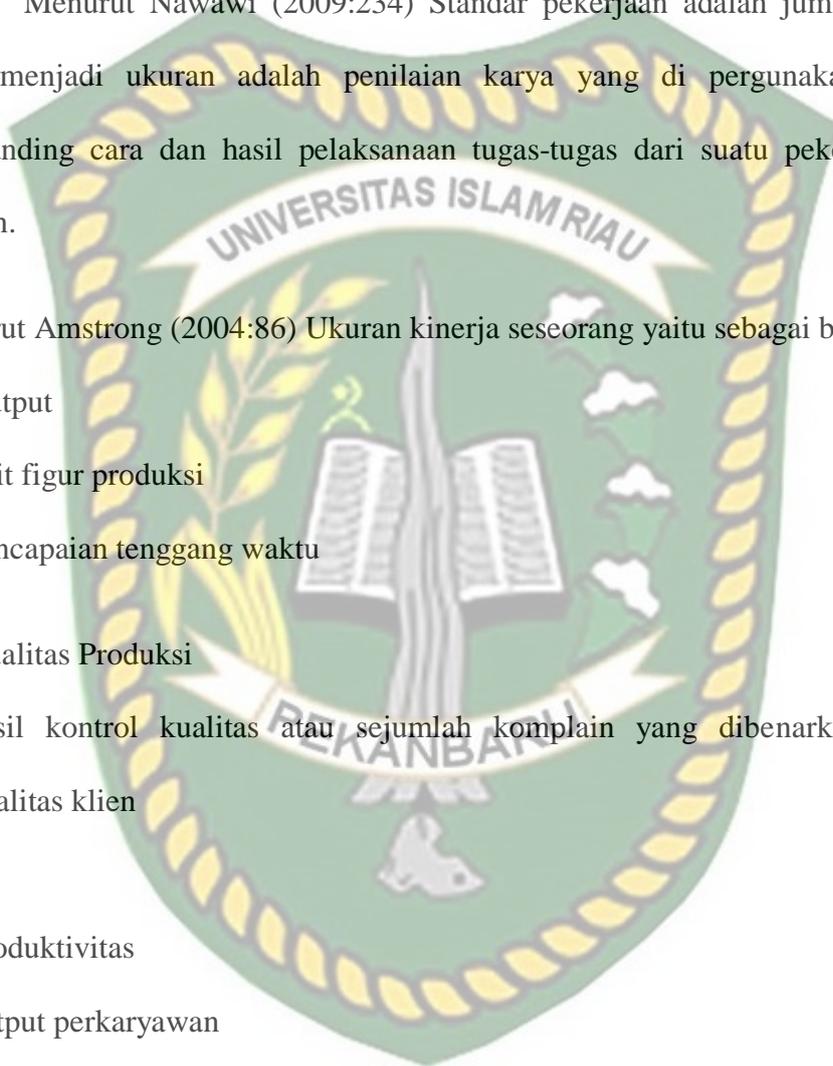
Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:53) Tolak ukur kinerja (performance standart) adalah wilayah daerah atau wilayah kinerja jabatan atau unit kerja perusahaan yang dapat diterima atau ditolak terkait dengan upaya perusahaan untuk mencapai visi dan misinya, Standar kinerja pekerjaan biasanya

berupa pernyataan berupa mengenai kinerja yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Nawawi (2009:234) Standar pekerjaan adalah jumlah kriteria yang menjadi ukuran adalah penilaian karya yang di pergunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan atau jabatan.

Menurut Amstrong (2004:86) Ukuran kinerja seseorang yaitu sebagai berikut :

- a. Output
  4. unit figur produksi
  5. pencapaian tenggang waktu
- b. Kualitas Produksi
  1. hasil kontrol kualitas atau sejumlah komplain yang dibenarkan tentang kualitas klien
- c. Produktivitas
  1. output perkaryawan
  2. nilai tambah perkaryawan
- d. Pengendalian Biaya
  1. menjaga anggaran yang telah di sepakati



- e. Pengendalian Stok
  - 1. pencapaian tingkat layanan yang telah di sepakati
  - 2. rasio investasi aset aset sekarang ini
- f. Persediaan Pabrik dan Mesin
  - 1. persentasi persediaanjumlah waktu
- g. Kesehatan dan Keselamatan
  - 1. tingkat sering terjadinya kecelakaan
  - 2. laporan audit kesehatan dan keselamatan
- h. Relasi Karyawan
  - 1. pertengkaran dan keluhan
  - 2. output survei prilaku karyawan
- i. Pekerjaan
  - 1. Absensi
  - 2. Kedisiplinan
  - 3. Penampilan
- j. Pengembangan
  - 1. pencapaian program fleksibilitas dan multi keterampilan



### 2.1.3.3. Jenis – Jenis Kinerja

Adapun jenis-jenis reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu sebagai berikut :

#### a. Kompensasi

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

#### 1) Kompensasi langsung terdiri dari :

a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seseorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayar kepada karyawan secara teratur. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim atau dengan suatu organisasi.

#### 2) Contoh dari penghasilan tidak tetap :

a. Bonus, merupakan sebuah pembayaran extra tepat waktu diakhir periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.

b. Komisi, merupakan sebuah kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus

c. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan.

3) Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

a. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kerja (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan,acara pribadi, asuransi kesehatan, dan program pension.

b. Tunjangan jabatan.

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

#### **2.1.3.4. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Menurut Wibowo (2014:344) pengukuran terhadap kinerja dapat di lakukan dengan cara yaitu sebagai berikut :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas diperhatikan
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya

7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan sehingga pengukuran merupakan hal yang sangat penting guna memberikan evaluasi agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.

#### 2.1.3.5. Penilaian Kinerja

Menurut Siswanto (2005:231) penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan manajemen/pemedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap tahun. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan,. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan <sup>bermanfaat</sup> bagi karyawan dan manager departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dip perusahaan, disamping faktor lain diluar perusahaan. Apa bila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada focus strategi perusahaan, selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

Dan Menurut Siswanto (2005:235) mengatakan unsur-unsur yang dinilai pada kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang di maksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, kesetiaan tenaga kerja dalam perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang mencapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain di pengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang di serahkan kepadanya dengan sebaik-

baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindalkan yang dilakukannya

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketepatan, peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang berlaku. Menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang tetap ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah untuk melaksanakan sesuatu tindakan yang yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

#### h. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melakukan tugas pokok.

Menurut Siswanto (2005:238) juga mengatakan penilaian kinerja dalam perusahaan yaitu meliputi sebagai berikut :

1. Para tenaga operasional yang biasanya melakukan penilaian kinerja mereka adalah manajemen tingkat bawah
2. Tenaga kerja tingkat bawah, pada manajemen tingkat bawah yang biasanya melakukan penilaian pekerjaan mereka adalah manajemen tengah
3. Tenaga kerja pada tingkatan manajemen tengah yang biasanya melakukan penilaian kinerja yang telah mereka lakukan adalah manajemen puncak.

#### 2.1.3.6. Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut ini :

4. Kualitas
  - a. Ketelitian dalam Pengerjaan
  - b. Disiplin kerja

- c. Ketaatan dalam prosedur kerja
- d. Dedikasi dalam bekerja
- e. Mengikuti aturan-aturan

5. Kuanlitas

- a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- b. Menetapkan target pekerjaan
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur

6. Ketepatan waktu

- a. Bekerja secara konsisten
- b. Handal dalam memberikan layanan
- c. Bekerja dengan benar

7. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya dari organisasi yang memaksimalkan dengan maksud mendapatkan keuntungan dari setiap penggunaan sumber daya dan juga mengurangi kerugiannya.

8. Kemandirian

Merupakan tingkat dimana seseorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan, atau tidak



melibatkan campur tangan pengawas didalam melakukan fungsi kerjanya Tersebut.

#### **2.1.3.7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wahjosumidjo (2003:433) Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu sebagai berikut :

a. Kewibawaan (power)

Kewibawaan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kewibawaan disini dimaksudkan sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kekuatan (power) dalam bekerja biasanya ia akan leluasa dalam mengkreasikan atau membuat sesuatu hal yang baru agar dapat bisa menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat. Sehingga kalau ini terjadi maka kinerja seseorang akan meningkat.

b. Sifat-sifat atau keterampilan

Sifat-sifat dan keterampilan adalah seseorang yang dimiliki banyak keterampilan jelas kinerja juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang hanya memiliki keterampilan seadanya. Karena itu agar kinerja seseorang meningkat maka perlu diberikan keterampilan-keterampilan baru bagi anggota-anggota dalam suatu organisasi.

c. Perilaku

Perilaku merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja seseorang. Perilaku yang positif yang mengarah kepada kebaikan jelas akan menghasilkan kinerja yang positif yang dapat membawa kemajuan organisasi.

d. Fleksibilitas Pemimpin

Fleksibilitas pemimpin adalah barangkali suatu organisasi sangat merindukan kefleksibelan pemimpin, maksudnya adalah pemimpin tersebut bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada pada saat ini, tidak kaku terhadap suatu keputusan atau suatu kondisi. Dengan demikian bawahan akan senang dan tidak kaku dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Fleksibel tidak diartikan bebas tapi luwes, sehingga apabila hal ini tercipta maka akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan.

Menurut Yermias T. Keban (2004:203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut :

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendalikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main

menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam system penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan system penilaian kinerja.

- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja, apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi public terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja, bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Sedangkan menurut Moekijat (2003:95), kinerja dipengaruhi oleh tiga factor yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
  1. Kemampuan dan keahlian
  2. Latar belakang
  3. Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari :

1. Persepsi
2. Attitude
3. Personality
4. Pembelajaran
5. Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari :

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan
4. Struktur
5. Job design



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## 2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai bahan informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu mengenai **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN BADAN OPERASI BERSAMA PT BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU KABUPATEN SIAK).**

**TABEL 2.1**

No	Nama penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Galih Dwi Koencoro, Mochammad Al Musadied dan Arik Prasetya (2014)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survei pada karyawan PT. INKA PERSERO MEDIUN)	Metode regresi linier berganda	Variabel Reward karyawan (X1, variabel punishment karyawan (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2	Agung Dwi Nugroho (2015)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (pada karyawan PT. BUSINESS TRAINING AND EMPOWERING MANAGEMENT SURABAYA)	Metode regresi linear berganda	Secara simultan Variabel reward karyawan (X1, variabel punishment karyawan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3	Ruslan Mas'ud, LCA. Robin Jonathan, dkk	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (pada karyawan di DINAS PENDIDIKAN dan KEBUDAYAAN KABUPATEN KUTAI TIMUR )	Metode regresi linier berganda	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian reward (X1) dan punishment (X2) terhadap kinerja karyawan

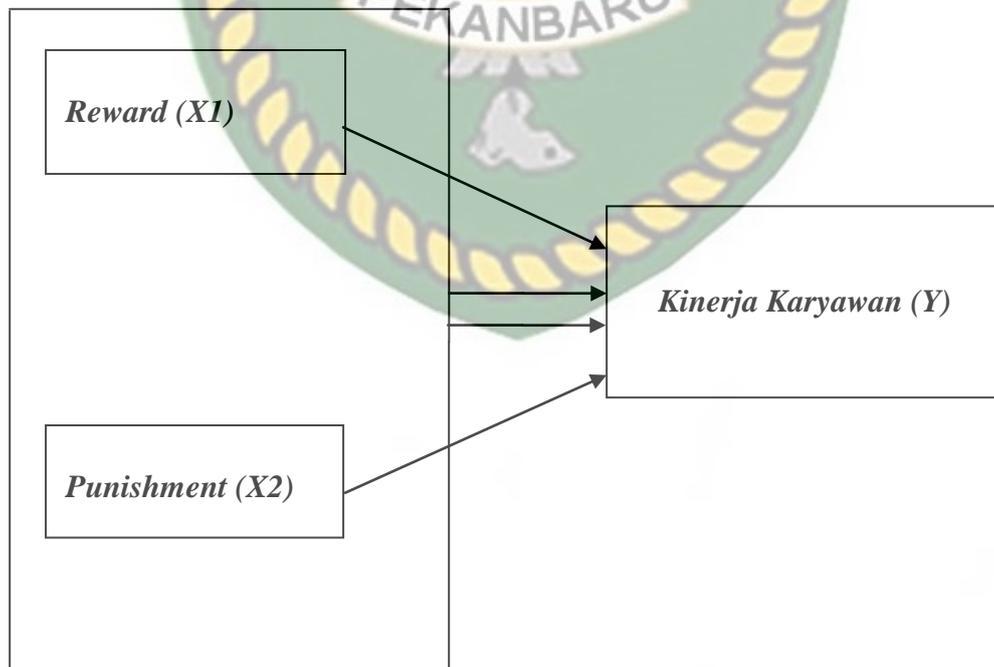
Sumber : data olahan, (2019)

### 2.3. Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) Kerangka pemikiran merupakan sintesis kesimpulan tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan kesimpulan tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Kesimpulan tentang hubungan antara variabel digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber : Nawawi (2009), Mangkunegara (2010), Siagian (2006)

## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1 : Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2: Diduga *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3: Diduga *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data angka yang diolah dengan metode statistik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai objek penulis. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan.

b. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh yang didapatkan dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu bagian operation yang masih aktif bekerja berjumlah 48 karyawan dalam bentuk survey.

Menurut Arikunto (2010) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 48 sampel atau seluruh karyawan bagian operasional yang ada diperusahan.

### 3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian operasional BOB PT. Bumi Siak Pusako-Pertamina Hulu yang terletak dijalan Lintas Siak Buton berketepatan di desa Zambrud.

### 3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran Data

Variabel yang diteliti terbagi menjadi 2 kelompok besar atau variabel bebas dan variabel terikat. Adapun defenisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel Bebas ( *independent variabel* )

Variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel lain. Dalam hal ini variabel bebasnya adalah *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2).

b. **Variabel Terikat (*dependent variabel* )**

Variabel yang diduga sebagai akibat atau dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya. Dalam hal ini variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

**TABEL 3.1**

**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Reward (X1) adalah merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan sebuah pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Handoko (2009:46)	<b>A.Penghargaan Finansial</b> (BOB PT. BSP)	1.Kenaikan gaji 2.Pemberian bonus	<b>Likert</b>
	<b>B.Penghargaan Non Finansial</b> (BOB PT. BSP)	3.Penghargaan interpersonal 4.Promosi	
	<b>C.Tunjangan Tetap</b> (BOB PT. BSP)	5.Tunjangan jabatan 6.Tunjangan transport	
	<b>D.Tunjangan Tidak Tetap</b> (BOB PT. BSP)	7.Tunjangan kehadiran 8.Tunjangan makan 9.Tunjangan mandah 10.Tunjangan travel time	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Punishment(X2) merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya karyawan yang melanggar mera jera dan tidak akan mengulangi lagi. Mangkunegara (2010:56)	<b>A.Hukuman Ringan.</b> (Rivai 2015)	1.Terlambat sampai kantor 2.Meninggalkan kantor tanpa ijin.	<b>Likert</b>
	<b>B.Hukuman sedang.</b> (Rivai 2015)	3.Surat peringatan kepada pelanggaran disiplin kerja. 4.Sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada pelanggaran disiplin kerja.	
	<b>B.Hukuman berat</b> (Rivai 2015)	5.Skorsing berupa surat peringatan 3 kali atau lebih. 6. Skorsing berupa tindakan kriminal	
Kinerja (Y) merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi	<b>A.Kualitas.</b> (Mathis dan Jackson (2011)	1.Skill yang dimiliki 2.Perhitungan, cermat dan teliti	<b>Likert</b>

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
kepada karyawan sesuai dengan job yang di berikan kepada masing-masing karyawan. Kartini Kartono dalam Indrastuti dan Rusli (2012:112)	<b>B.Kuantitas.</b> (Mathis dan Jackson (2011))	<b>3.SOP</b> <b>4.Kemampuan</b>	
	<b>C.Ketepatan waktu</b> (Mathis dan Jackson (2011))	<b>5. Ketepatan waktu.</b> <b>6. Disiplin</b>	
	<b>D.Efektivitas.</b> (Mathis dan Jackson (2011))	<b>7. Akurat dan jarang membuat kesalahan.</b> <b>8. Konsisten.</b>	
	<b>E.Kemandirian.</b> (Mathis dan Jackson (2011))	<b>9. Mandiri.</b> <b>10. Memiliki inisiatif</b>	

Sumber : data olahan, (2019)

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data antara lain sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Menurut Maholtra (2009) Kuesioner adalah teknik terstruktur untuk memperoleh data yang terdiri dari pertanyaan tertulis atau verbal yang dijawab oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jawaban dari responden mengenai variabel bebas (X) yang diajukan kepada karyawan BOB PT. Bumi Siak Pusako-Pertamina Hulu, sehingga diperoleh keterangan atau tanggapan dari responden tentang variabel penelitian. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas 5 alternatif jawaban menggunakan skala *likert* dengan kriteria sebagai berikut :

**TABEL 3.2**

**Skala Likert Pada Pertanyaan**

Pilihan jawaban	Skort
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber: Maholtra, (2019)

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengambilan atau pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti harus mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden.

## 3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006) Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam hal ini peneliti memanfaatkan data jumlah karyawan BOB PT. Bumi Siak Pusako-Pertamina Hulu.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Instrumen

##### 3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Azwar dalam (Suliyanto, 2007:149) Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kebenaran instrument. Instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya bila rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Suatu instrument

dikatakan valid adalah jika  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $t$  tabel koefisien korelasi *Product moment*.

### 3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji kendalan kuisioner yang digunakan maka dilakukan analisis reabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### 3.7. Uji Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel dependen (kinerja karyawan)

$X_1$  = Variabel independen (reward)

$X_2$  = Variabel independen (punishment)

$a$  = Konstanta

$b_1$  = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai  $Y$  untuk tiap perubahan  $X_1$  dengan menganggap  $X_2$  konstan.

$b_2$  = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata  $Y$  untuk tiap perubahan  $X_2$  dengan menganggap  $X_1$  konstan.

$\epsilon$  = Variabel lain yang berpengaruh

#### 3.7.2.1. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R-square.

#### 3.7.2.2. Uji Simultan F

Melakukan uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

#### 3.7.2.3. Uji Parsial T

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t akan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, tapi jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Perusahaan

Pada zaman penjajahan Belanda sejak tahun 1870 orang-orang Belanda telah mulai berusaha untuk mendapatkan minyak bumi di Indonesia dengan jalan dimana melakukan pemboran didaerah-daerah dimana ada rembesan minyak bumi yang selanjutnya diolah menjadi minyak lampu. Pada 15 juni 1885 seorang pemimpin perkebunan Belanda bernama Aelico Janszoon Zyiker berhasil melakukan pemboran yang pertama di Telaga Tunggal dekat Pangkalan Brandan (Sumatra Utara) pada kedalaman 400 kaki. Sejak penemuan ini, pencarian minyak bumi terus berlanjut dimana pada saat yang hampir bersamaan telah pula ditemukan minyak bumi ditempat lain di Indonesia, seperti didesa Ledok (Jawa Tengah) didesa Muara Enim (Palembang), Riam Kiwa (Kalimantan Timur).

Minyak bumi merupakan sumber daya alam yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena di samping untuk keperluan dalam negeri, juga diperuntukkan sebagai sumber devisa melalui ekspor migas. Seiring dengan perkembangan industri dan pembangunan di Indonesia, maka kebutuhan energi akan meningkat dari tahun ke tahun. Perkembangan penggunaan minyak bumi merupakan salah satu sumber energi utama yang masih digunakan, terutama untuk membangkit tenaga listrik dan sebagai bahan bakar untuk berbagai jenis mesin. Konsumsi minyak bumi terus meningkat terutama untuk keperluan dalam negeri diantaranya mencapai 34% sebagai Bahan Bakar Minyak (BBM) untuk kebutuhan pulau Jawa.

Untuk itu Pemerintah Indonesia mengeluarkan UU No. 19/1960 Tentang Perusahaan Negara dan UU No. 44/1960 Tentang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi. Atas dasar kedua Undang-Undang tersebut, maka pada tahun 1961 dibentuk perusahaan negara sektor Minyak dan Gas Bumi, Yaitu :

- ❖ PN PERTAMIN
- ❖ PN PERMINA

kedua perusahaan tersebut bertindak selaku kuasa pertambangan yang usahanya meliputi bidang gas dan minyak bumi dengan kegiatan sebagai berikut :

- ❖ Eksploitasi
- ❖ Eksploitasi
- ❖ Pemurnian dan Pengelolaan
- ❖ Pengangkutan

Kemudian, kedua perusahaan tersebut digabung menjadi PN PERTAMINA. Untuk kelanjutan dan perkembangannya, maka Pemerintah mengeluarkan UU No. 8/1971 Tentang PERTAMINA sebagai Pengelolaan Tunggal di bidang Minyak dan Gas Bumi di Indonesia. Kemudian berubah menjadi PERTAMINA (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.31 Tahun 2003 sebagai amanat dari pasal 60 UU No. 27 th 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

PERTAMINA memiliki unit-unit operasi yang tersebar di seluruh Indonesia yang meliputi beberapa operasi Eksplorasi dan Produksi, 7 unit Pengolahan, 8 unit Pemasaran Dalam Negeri dan Unit Penunjang lainnya (PKK, umum, Keuangan).

Sejalan dengan pembangunan yang meningkat pesat, maka kebutuhan akan produk minyak bumi akan semakin bertambah. Untuk itu perlu dibangun unit pengelolaan minyak bumi guna memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat tersebut. Dalam usaha mengolah bahan baku minyak mentah dari Timur Tengah, dengan maksud selain untuk mendapatkan produk BBM, juga untuk mendapatkan bahan dasar minyak pelumas dan aspal.

Dalam upaya pencarian minyak Sumatra bagian Tengah operasi Pedada dimulai pada tahun 1976 yang minyaknya pertama kali dikirim ke Refinery Sungai Pakning. Produksi minyak pada saat itu rata-rata 40.000 BOPD dan pada tahun 1994 pengiriman melalui sungai pakning di berhentikan. Pada saat sekarang ini pengirimannya melalui Gathering Station Zamrud dan Gathering Station Pusaka dimana produksi rata-rata mencapai 15.000 bbl. Tahun 2002 kontrak dengan CPI berakhir dan kemudian dikelola oleh BOB PT Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu sampai saat ini.

Daerah operasional CPP Blok diresmikan pada tanggal 8 agustus 2002 oleh Bupati Siak Sri Indrapura, Arwin As. Kewenangan pengelolaan blok ini diserahkan kepada BOB dari pemerintah dalam pengawasan usaha migas di Indonesia melalui BP Migas Pusat, Selalu badan Resmi pemerintah dalam usaha migas di Indonesia 6 Agustus 2002 setelah ditandatangani perjanjian PRODUCT SHARING CONTRACT FOR OIL (PSC).

BADAN OPERASI BERSAMA (BOB) yang dibentuk oleh Pertamina, perusahaan minyak dan gas negara, serta PT Bumi Siak Pusako sebuah minyak perusahaan daerah, merupakan badan pelaksana operasional pengelolaan

COASTAL PLAIN PEKANBARU (CPP) blok yang mampu menghasilkan 40.000 barel oil per D (BOPD) salah satu bentuk nyata pelaksanaan operasional yang excellence yang dilakukan oleh BOB adalah melaksanakan semua pekerjaan perminyakan secara aman dan efisien sesuai standar prinsip-prinsip pelestarian dan pengelolaan internasional.

#### 4.2. Visi Dan Misi

##### ❖ Visi

Diakui sebagai perusahaan kemitraan daerah yang berhasil dan dikagumi karena dilandasi oleh profesional, etika dan kepekaan terhadap lingkungan.

##### ❖ Misi

Mencari dan mengembangkan sumber daya migas secara efektif dan efisien dengan memperdayakan sumber daya daerah, untuk menghasilkan nilai tambah bagi pemegang saham, karyawan, penduduk setempat dan masyarakat Indonesia.

##### ❖ Nilai-nilai

Integritas, kerja sama, saling percaya, bertanggung jawab, mengakui perbedaan sebagai rahmat, dinamis, berakhak mulia, karyawan diakui sebagai mitra dan ramah terhadap lingkungan hidup.



### 4.3. Tata Letak Perusahaan

Lokasi perusahaan adalah hal penting yang akan menentukan kelancaran perusahaan dalam menjalankan operasinya. Demikian halnya dalam menentukan lokasi sumur-sumur, hal-hal menjadi pertimbangan meliputi biaya produksi, biaya operasi, dampak social, kebutuhan bahan bakar minyak, sarana, studi lingkungan dan letak geografis.

Badan Operasi Bersama PT. Bumi Siak Pusako-Pertamina Hulu terletak di Kabupaten Siak Sri Indrapura, Provinsi Riau. Luas area BOB PT. BSP-Pertamina Hulu ini adalah + 9.999 km<sup>2</sup>.

Pada BOB PT. BSP-Pertamina Hulu dengan luas area total sebesar 9.999 terbagi menjadi 26 area lapangan. Terdiri dari 424 sumur produksi yang aktif dan 96 sumur injeksi. Sumur-sumur produksi dan injeksi terletak di Zamrud area, Pedada area dan West area.

BOB PT. Bumi Siak Pusako - Pertamina Hulu ini salah satunya areanya merupakan terletak di kawasan Suaka Margasatwa yaitu Zamrud area. Zamrud Friend ini terletak didekat Danau Pulau Besar dan Danau Bawah. Sedangkan pusako dan area dan pedada area sebagian besar merupakan terletak di daerah aliran sungai siak. BOB PT. BSP-Pertamina Hulu ini sebagian besar merupakan daerah rawa, dengan tekstur tanah gambut dan lempung. Sehingga pada musim hujan daerah ini sangat rawan untuk dilewati oleh orang awam dan setiap tahun akan ada penimbunan tanah.

BOB PT. Bumi Siak Pusako - Pertamina Hulu ini disekelilingi oleh hutan yang berkarakteristik hutan gambut dan hutan rawa. Zamrud Area dan Pusaka Area merupakan bukan daerah pemungkinan penduduk sedangkan Pedada Area dan Sabak Area merupakan daerah pemingkiman penduduk.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Analisis Data Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada para responden yang berjumlah 48 orang. Kuesioner tersebut kemudian diteliti lebih lanjut dengan menggunakan metode IBM SPSS 20.

Kuesioner yang diajukan terdiri dari sejumlah pernyataan-pernyataan yang mewakili tiga variabel sesuai dengan jumlah variabel yang ada. Ketiga instrument penelitian yang berbentuk kuesioner ini adalah tentang Reward, Punishment, Kinerja karyawan.

Penulisan ketiga instrument tersebut menggunakan skala likert untuk setiap item pertanyaan yang diajukan mempunyai skala jawaban 1,2,3,4, dan 5. Untuk setiap item, skor tertinggi 5 yaitu jawaban sangat setuju sedangkan skor terendah adalah 1 yaitu jawaban tidak setuju. Untuk lebih lengkapnya hasil penyebaran kuesioner seperti berikut ini :

**TABEL 5.1****Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang disebar	48
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	48
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	48
Tingkat respon kuesioner	100%
Tingkat respon kuesioner yang diolah	100%

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari data diatas menunjukkan, dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 48 kuesioner yang kembali sebanyak 48. Hal ini menunjukkan tingkat partisipasi responden sangat tinggi terhadap penelitian ini yaitu sekitar 100%.

**5.2. Karakteristik Responden**

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasi BOB PT. Bumi Siak Pusako-Pertamina Hulu yang berjumlah 48 responden. Data responden yang di peroleh berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

### 5.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan seseorang dalam kematangan pada proses pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan serta cara berpikir yang cermat yang akan dilakukan sebelum mengambil keputusan.

**TABEL 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	7	14,6%
31-40 Tahun	24	50,0%
41-55 Tahun	17	35,4%
Total	48	100%

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, dapat diketahui usia responden yang bekerja di BOB PT. Bumi Siak Pusako - Pertamina Hulu bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14,6%, responden yng berusia 31-40 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 50,0%, dan responden berusia 41-55 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 35,4%. Jadi dapat di simpulkan bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah 31-40 tahun.

### 5.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi orang dalam pengambil keputusan. Seseorang yang berjenis laki-laki sudah tentu berbeda dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi suatu pekerjaan atau masalah yang sedang dihadapinya, dibandingkan dengan seseorang yang berjenis perempuan.

**TABEL 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	34	70,8%
Perempuan	14	29,2%
Jumlah Total	48	100%

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, dapat diketahui jenis kelamin responden yang bekerja di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 atau 71,8%, responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 atau 29,2%. Jadi dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

### 5.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan memiliki pengaruh terhadap cara berfikir, cara bertindak, maupun cara menghadapi suatu permasalahan. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki cara berfikir yang lebih luas, memiliki etika

yang lebih baik dalam setiap tindakannya serta memiliki kesiapan dalam menghadapi suatu permasalahan yang ada.

**TABEL 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Jumlah	Persentase
SLTA	4	8,3%
S1	24	50,0%
S2	20	41,7%
Jumlah Total	48	100%

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, dapat diketahui pendidikan responden yang bekerja di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu bahwa menunjukkan responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 4 orang atau sebesar 8,3%, kemudian dilanjutkan dengan pendidikan S1 sebanyak 24 orang atau sebesar 50,0%, dan pendidikan S2 sebanyak 20 orang atau sebesar 41,7%. Jadi dapat di simpulkan bahwa mayoritas tamatan responden dalam penelitian ini adalah S1.

#### 5.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja menunjukkan berapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Lama bekerja mampu mengaplikasikan kualitas dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya yang mempengaruhi tingkah laku karyawan selama bekerja. Factor lama bekerja seseorang akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani masalah pekerjaan yang

dilakukannya. Semakin lama ia bekerja tentu ia kan semakin mahir dalam menangi pekerjaan tersebut.

**TABEL 5.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<3 tahun	4	8,3%
4-5 tahun	18	37,5%
6-10 tahun	22	45,9%
>10 tahun	4	8,3%
Jumlah Total	48	100%

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, dapat diketahui lama bekerja responden yang bekerja di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu menunjukkan responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 8,3%, responden dengan masa kerja bekerja 4-5 tahun sebanyak 18 orang atau 37,5%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 45,9%, dan lebih dari 10 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 8,3%. Jadi dapat di simpulkan bahwa mayoritas lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah 6-10 tahun.

**5.3. Uji Instrumen**

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk degree of freedom (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel

dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung  $48-2$  atau  $df = 46$  dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,2845, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom r hitung) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir hasil pertanyaan tersebut dikatakan valid.

### 5.3.1.1. Hasil Uji Validitas

Menurut Azwar dalam (sulyanto,2007:149) Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kebenaran instrument. Instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya bila rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. suatu instrument dikatakan valid adalah jika r hitung  $>$  dari nilai t tabel koefisien korelasi *Product moment*.

**TABEL 5.6**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomor pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Reward (X1)	1	<b>0,850</b>	0,2845	Valid
	2	<b>0,673</b>	0,2845	Valid
	3	<b>0,787</b>	0,2845	Valid
	4	<b>0,728</b>	0,2845	Valid
	5	<b>0,761</b>	0,2845	Valid
	6	<b>0,761</b>	0,2845	Valid
	7	<b>0,402</b>	0,2845	Valid
	8	<b>0,475</b>	0,2845	Valid

	9	<b>0,441</b>	0,2845	Valid
	10	<b>0,403</b>	0,2845	Valid
<b>Punishment (X2)</b>	1	<b>0,636</b>	0,2845	Valid
	2	<b>0,495</b>	0,2845	Valid
	3	<b>0,577</b>	0,2845	Valid
	4	<b>0,677</b>	0,2845	Valid
	5	<b>0,683</b>	0,2845	Valid
	6	<b>0,668</b>	0,2845	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	1	<b>0,738</b>	0,2845	Valid
	2	<b>0,604</b>	0,2845	Valid
	3	<b>0,582</b>	0,2845	Valid
	4	<b>0,551</b>	0,2845	Valid
	5	<b>0,509</b>	0,2845	Valid
	6	<b>0,497</b>	0,2845	Valid
	7	<b>0,730</b>	0,2845	Valid
	8	<b>0,629</b>	0,2845	Valid
	9	<b>0,528</b>	0,2845	Valid
	10	<b>0,497</b>	0,2845	Valid

Sumber : Data output IBM SPSS 20, (2019)

### 5.3.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu instrument dalam penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data serta mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan menunjukkan kekonsistenan atau stabil

dari waktu kewaktu. Untuk menguji reliabilitas instrument dpata menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan bantuan IBM SPSS 20. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60.

**TABEL 5.7**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	<b>0,840</b>	Reliabel
Punishment (X2)	<b>0,697</b>	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0,789</b>	Reliabel

Sumber : Data output IBM SPSS 20, (2019)

Dari hasil uji reliabilitas diatas terdapat tiga output dari yang pertama adalah variabel Rewart (X1), variabel Punishment (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). dari output tersebut dapat diketahui nilai reliabilitas (cronbach's alpha) tiap variabel >0.60 maka dinyatakan reliabel.

#### 5.4. Analisis Deskriptif Variabel

##### 5.4.2.1. Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi ditiap tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 48 orang maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

#### 5.4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Reward (X1)

Menurut Handoko (2009:46), Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan sebuah pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dilakukan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Nawawi (2009:63), Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan pekerja yang lain. Dengan kata lain, semakin positif reward yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya.

Didalam penelitian ini reward dapat diukur melalui empat dimensi yaitu :

- 1). Penghargaan finansial, 2). Penghargaan non finansial, 3). Tunjangan tetap, dan
- 4). Tunjangan tidak tetap. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai reward pada perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

##### 5.4.2.2.1. Dimensi Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial artinya penghargaan yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Penghargaan finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu: penghargaan finansial langsung dan penghargaan finansial tidak langsung. Penghargaan finansial langsung terdiri dari bayaran yang

diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Dalam survey yang dilakukan oleh society for Humam Resource Management, pendorong utama karyawan adalah bayaran. Penghargaan finansial tidak langsung meliputi seluruh imabalan yang tidak termasuk dalam penghargaan finansial. Wujud dari penghargaan finansial tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Pada dimensi penghargaan finansial terdapat dua indikator pengukuran reward pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : Adanya kenaikan gaji dan pemberian bonus terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi penghargaan finansial pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

1. Adanya kesesuaian kenaikan gaji terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Secara garis besar pengertian kenaikan gaji adalah kenaikan gaji yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target tertentu dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi dibidangnya dalam organisasi perusahaan dengan syarat tertentu dan pertimbangan yang matang, sehingga para karyawan merasa termotivasi dengan pemberian kenaikan gaji menjadikan mereka lebih semangat lagi dalam melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut adalah tanggapan responden mengenai adanya kenaikan gaji terhadap karyawan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.8**

**Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Kenaikan Gaji Terhadap  
Prestasi Kerja dan Tanggung Jawab di Perusahaan  
X1.1**

<b>NO</b>	<b>Jawaban Alternatif</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1	Sangat setuju	21	43,8%
2	Setuju	20	41,7%
3	Netral	7	14,6%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 7 responden (14.6%), setuju (4) sebanyak 20 responden (41.7%) dan sangat setuju (5) sebanyak 21 responden (43.8%). Artinya menurut responden kenaikan gaji yang diterima karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu sudah sesuai dengan prestasi kerja dan tanggung jawab yang telah dilakukan responden.

2. Adanya pemberian bonus terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako -  
Pertamina Hulu

Pemberian bonus adalah suatu pencapaian untuk karyawan yang berprestasi dan membanggakan untuk diri sendiri serta perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan mendapatkan berupa tambahan – tambahan imbalan atau yang tidak termasuk gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah

tanggapan responden mengenai pemberian bonus di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bonus Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan X1.2**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	18	37,5%
2	Setuju	19	39,6%
3	Netral	6	12,5%
4	Kurang setuju	5	10,4%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab kurang setuju (2) sebanyak 5 responden (10.4%), netral (3) sebanyak 6 responden (12.5%), setuju (4) sebanyak 19 responden (37.5%) dan sangat setuju (5) sebanyak 18 responden (37.5%). Artinya menurut responden pemberian penghargaan bonus akan diberikan kepada setiap karyawan yang berprestasi di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

#### 5.4.2.2.2. Dimensi Penghargaan Non Finansial

Penghargaan non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang. penghargaan non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologi dan fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek penghargaan non

finansial tersebut mencakup factor faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan. Komponen-komponen penghargaan non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan Lingkungan kerja

Pada dimensi penghargaan non finansial terdapat dua indikator pengukuran reward pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : penghargaan interpersonal dan promosi jabatan terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi penghargaan non finansial pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

- Adanya penghargaan interpersonal terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako - Pertamina Hulu

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan antar pribadi. manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal ini seperti status dan kekuasaan terhadap karyawan yang berprestasi. Berikut adalah tanggapan responden mengenai penghargaan interpersonal di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.10**

**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Penghargaan Interpersonal Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan**

**X1.3**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	13	27,1%
2	Setuju	22	45,8%
3	Netral	13	27,1%

4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat ketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 13 responden (27.1%), setuju (4) sebanyak 22 responden (45.8%) dan sangat setuju (5) sebanyak 13 responden (27.1%). Artinya menurut responden setiap karyawan berprestasi mendapatkan penghargaan interpersonal di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

4. Adanya promosi jabatan terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Promosi jabatan adalah bentuk strategi manajer sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam menentukan penghargaan promosi. Berikut adalah tanggapan responden mengenai promosi jabatan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Terhadap Karyawan**  
**Berprestasi di Perusahaan**

X1.4

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	17	35,4%
2	Setuju	23	47,9%
3	Netral	8	16,7%

4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 8 responden (16.7%), setuju (4) sebanyak 23 responden (47.9%) dan sangat setuju (5) sebanyak 17 responden (35.4%). Artinya menurut responden karyawan telah diberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

#### 2.4.2.2.3. Dimensi Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok yanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi / produktivitas.

Pada dimensi tunjangan tetap terdapat dua indikator pengukuran reward pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : tunjangan jabatan dan tunjangan transport terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi tunjangan tetap pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

5. Adanya tunjangan jabatan terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Tunjangan jabatan adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi yang bertanggung jawab atas jabatannya. Semakin tinggi jabatan dalam struktur organisasi di sebuah perusahaan semakin besar pula tunjangan jabatan yang diperoleh karyawan bersangkutan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai tunjangan jabatan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.12**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Tetap Yaitu**  
**Tunjangan Jabatan Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan**  
**X1.5**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	15	31,3%
2	Setuju	21	43,8%
3	Netral	12	25,0%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 12 responden (25.0%), setuju (4) sebanyak 21 responden (43.8%) dan sangat setuju (5) sebanyak 15 responden (31.3%). Artinya menurut responden karyawan akan diberikan tunjangan jabatan terhadap karyawan berprestasi yang ada perusahaan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

6. Adanya tunjangan transport terhadap karyawan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Tunjangan transport adalah tunjangan yang diberikan agar karyawan tidak kesulitan menjangkau kantor perjalanan kerja dimana tempat mereka bekerja atau perusahaan dan sama halnya dengan tunjangan perjalanan kerja. Bentuknya dapat berupa alat transportasi umum seperti bus pejemput khusus karyawan atau berupa uang transportasi untuk keperluan pembelian bensin. Pemberiannya tentu berdasarkan kehadiran setiap karyawan. Hal ini dilakukan agar produktivitas karyawan semakin meningkat. Berikut adalah tanggapan responden mengenai tunjangan transport di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Transport Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan**

**X1.6**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	18	37,5%
2	Setuju	20	41,7%
3	Netral	10	20,8%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 10 responden (20.8%), setuju (4) sebanyak 20 responden (41.7%) dan sangat setuju (5) sebanyak 18 responden (37.5%). Artinya menurut responden

tunjangan transport akan diberikan kepada setiap karyawan berprestasi di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

#### 2.4.2.2.4. Dimensi Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja.

Pada dimensi tunjangan tidak tetap terdapat empat indikator pengukuran reward pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : tunjangan kehadiran, tunjangan makan, tunjangan mandah dan tunjangan travel time terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi tunjangan tidak tetap pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

7. Adanya tunjangan kehadiran terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako– Pertamina Hulu

Tunjangan kehadiran adalah semua bentuk jenis tunjangan yang besarnya ditentukan atau tergantung pada jumlah kehadiran karyawan itu sendiri. Tentu tunjangan kehadiran sangat besar kaitannya dengan prestasi seseorang terhadap tanggung jawab kinerjanya di perusahaan tempat mereka bekerja. . Berikut adalah tanggapan responden mengenai tunjangan kehadiran di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.14**

**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Kehadiran Terhadap  
Karyawan Berprestasi di Perusahaan  
X1.7**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	27	48,2%
2	Setuju	19	33,9%
3	Netral	2	3,6%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 2 responden (3.6%), setuju (4) sebanyak 19 responden (33.9%) dan sangat setuju (5) sebanyak 27 responden (48.2%). Artinya menurut responden pemberian tunjangan kehadiran kepada karyawan yang berprestasi di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

8. Adanya tunjangan makan terhadap karyawan di BOB Pt. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Tunjangan makan adalah salah satu contoh tunjangan yang tidak tetap karena pemberiannya berdasarkan kehadiran karyawan. Dapat diberikan berupa uang 1 kali maka selama 1 bulan secara kumulatif bersamaan dengan gaji pokok atau bisa juga bisa diberikan berupa hidangan makan siang yang diseragamkan untuk semua karyawan yang disediakan langsung oleh perusahaan berupa nasi kotak dan

sarapan mati atau sejenisnya. Berikut adalah tanggapan responden mengenai tunjangan makan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.15**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Makan Terhadap Karyawan Berprestasi di Perusahaan X1.8**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	19	33,9%
2	Setuju	29	51,8%
3	Netral	0	0%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 29 responden (51.8%) dan sangat setuju (5) sebanyak 19 responden (33.9%). Artinya menurut responden tunjangan makan akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

9. Adanya tunjangan mandah terhadap karyawan di BOB Pt. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Tunjangan mandah adalah kebutuhan operasional seseorang karyawan perusahaan ditempatkan baik itu sementara atau tetap disuatu lokasi kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan tersebut. Karena karyawan tidak bisa pulang setiap hari kerumah, maka perusahaan diluar upah atau gaji menyeddiakan fasilitas/tunjangan ini berupa akomodasi, transportasi, mess plus ditambah dengan

uang, Tambahan uang inilah yang dikatakan dengan tunjangan mandah. Berikut adalah tanggapan responden mengenai tunjangan mandah di perusahaan BOB PT.

Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.16**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Mandah Terhadap**  
**Karyawan berprestasi di Perusahaan**  
**X1.9**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	28	50,0%
2	Setuju	20	35,7%
3	Netral	0	0%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 20 responden (41.7%) dan sangat setuju (5) sebanyak 18 responden (37.5%). Artinya menurut responden tunjangan mandah akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

10. Adanya tunjangan travel time terhadap karyawan di BOB Pt. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Tunjangan travel time adalah sebuah tunjangan perjalanan kerja yang di biyai sepenuhnya oleh perusahaan kepada karyawan untuk menutupi semua kebutuhan karyawan yang sedang menjalannya tugas yang diberikan. Berikut

adalah tanggapan responden mengenai tunjangan travel time di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.17**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tunjangan Travel Time Terhadap Karyawan berprestasi di Perusahaan X1.10**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	29	51,8%
2	Setuju	15	26,8%
3	Netral	4	7,1%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 4 responden (7.1%), setuju (4) sebanyak 15 responden (26.8%) dan sangat setuju (5) sebanyak 29 responden (51.8%). Artinya menurut responden tunjangan travel time akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

TABEL 5.18

Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Reward (X1)

No	Pernyataan Variabel Reward	Alternatif Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
		SS	S	N	KS	TS	
1.	Saya telah diberikan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi kerja dan tanggung jawab diperusahaan	21	20	7	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	105	100	35	-	-	<b>240</b>
2.	Saya diberikan bonus jika berprestasi diperusahaan	18	19	6	5	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	90	95	30	25	-	<b>240</b>
3.	Saya diberikan penghargaan interpersonal jika berprestasi diperusahaan	13	22	13	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	65	110	65	-	-	<b>240</b>
4.	Saya diberikan promosi jabatan jika berprestasi diperusahaan	17	23	8	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	85	115	40	-	-	<b>240</b>
5.	Saya diberikan tunjangan jabatan jika berprestasi diperusahaan	15	21	12	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	75	105	60	-	-	<b>240</b>
6.	Saya diberikan tunjangan transport jika berprestasi diperusahaan	18	20	10	-	-	48

	<b>Bobot nilai</b>	90	100	50	-	-	<b>240</b>
7.	Saya diberikan tunjangan kehadiran diperusahaan	27	19	2	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	135	95	10	-	-	<b>240</b>
8.	Saya diberikan tunjangan makan diperusahaan	19	29	-	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	95	145	-	-	-	<b>240</b>
9.	Saya diberikan tunjangan mandah diperusahaan	28	20	-	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	140	100	-	-	-	<b>240</b>
10.	Saya diberikan tunjangan travel time diperusahaan	29	15	4	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	145	75	20	-	-	<b>240</b>
<b>Jumlah</b>							<b>2400</b>
<b>Skor tertinggi 10x5x48</b>							<b>2400</b>
<b>Skor terendah 10x1x48</b>							<b>480</b>
<b>Nilai interval</b>							<b>384</b>
<b>Kriteria penilaian</b>						<b>Sangat baik</b>	

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui skor tertinggi yang diperoleh dari jawaban responden mengenai reward karyawan bagian operasional pada

BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu berjumlah 2400. Artinya dapat disimpulkan Reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah Sangat baik. yaitu berada di interval antara 2020 - 2404 berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian :

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} \\
 &= \frac{2400 - 480}{5} \\
 &= 384
 \end{aligned}$$

**TABEL 5.19**  
**Kriteria Penilaian Varaibel Reward**

No	Range	Kriteria Penilaian
1	2020 – 2404	Sangat baik
2	1635 – 2019	Baik
3	1250 – 1634	Kurang baik
4	865-1249	Tidak
5	480-864	Sangat tidak baik

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian reward pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu sangat baik. Hal ini berarti bahwa sudah baiknya reward yang diterima karyawan. responden sangat setuju dengan perusahaan atas pemberian reward terhadap karyawan telah sesuai dengan harapan karyawan yang

berprestasi diperusahaan tersebut. Pemberian reward ini dapat memotivasi karyawan agar menjadi yang lebih baik lagi. Artinya terdapat pengaruh yang sangat baik dari responden hal ini tentunya menjadi poin yang sangat baik bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu sering memberikan reward, salah satunya adalah tetap berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar karyawan tersebut tetap merasa dihargai serta diakui kerja kerasnya di perusahaan tersebut dan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi yang mampu memajukan perusahaan.

#### **5.4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Punishment (X2)**

Menurut Mangkunegara (2010:56) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya karyawan yang melanggar mera jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika reward merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Didalam penelitian ini punishment dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu : 1). Hukuman ringan, 2). Hukuman sedang dan 3). Hukuman berat. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai punishment pada perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

#### 5.4.2.3.1. **Dimensi Hukuman Ringan**

Hukuman ringan adalah bentuk hukuman yang diterima oleh karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan yang sifatnya masing-masing bisa dimaafkan. Contoh bentuk hukuman ringan ini salah satunya sebagai berikut adalah : teguran kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, dan maupun ketidakpuasan secara tidak tertulis.

Pada dimensi hukuman ringan terdapat dua indikator pengukuran punishment pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : terlambat sampai kantor, dan meninggalkan kantor tanpa izin terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi tunjangan tidak tetap pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

1. Keterlambatan karyawan datang ke kantor di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Keterlambatan karyawan datang ke kantor adalah tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar karyawan dapat tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan tepat waktu maka disiplin kerja dapat dikatakan

baik Berikut adalah tanggapan responden mengenai keterlambatan karyawan datang ke kantor di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.20**

**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Teguran Terhadap Karyawan Jika Terlambat Sampai Kantor**

**X2.1**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	28	58,3%
2	Setuju	16	33,3%
3	Netral	4	8,3%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 4 responden (8.3%), setuju (4) sebanyak 16 responden (33.3%) dan sangat setuju (5) sebanyak 28 responden (58.3%). Artinya menurut responden teguran akan diberikan kepada karyawan jika terlambat sampai kantor di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina

2. Meninggalkan kantor tanpa ada izin di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Meninggalkan kantor tanpa ada izin adalah tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik perlu menaati tata tertib dalam aturan perusahaan harus ditengakkan

oleh karyawan serta dipahami dengan baik. Berikut adalah tanggapan responden mengenai meninggalkan kantor tanpa ada izin terhadap karyawan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.21**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Teguran Terhadap Karyawan**  
**Jika Meninggalkan Kantor Tanpa Izin**  
**X2.2**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	24	50,0%
2	Setuju	16	33,3%
3	Netral	8	16,7%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 8 responden (16.7%), setuju (4) sebanyak 16 responden (33.3%) dan sangat setuju (5) sebanyak 24 responden (50.0%). Artinya menurut responden teguran akan diberikan kepada karyawan jika meninggalkan kantor tanpa izin di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

#### 5.4.2.3.2. Dimensi Hukuman Sedang

Hukuman sedang adalah bentuk hukuman yang diterima oleh karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan yang sifatnya agak berat, tergantung dengan kesalahan yang ia perbuat. Hukuman yang dengan penuh pertimbangan yaitu masih bisa dimaafkan akan tetapi bisa juga

tidak bisa di maafkan. contoh bentuk hukuman sedang ini salah satunya sebagai berikut adalah : penundaan gaji dan maupun penurunan gaji.

Pada dimensi hukuman sedang terdapat dua indikator pengukuran punishment pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : surat peringatan kepada pelanggar disiplin kerja, dan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada pelanggar disiplin kerja terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi hukuman sedang pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

3. Surat peringatan kepada pelanggar disiplin kerja di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Surat peringatan adalah pemberitahuan tertulis yang dikeluarkan kepada karyawan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengatasi kesalahan yang dilakukan oleh mereka yang kinerjanya yang buruk ditempat tersebut dan menetapkan konsekuensi untuk perbaikan kedepannya. Biasanya surat peringatan ada satu, dua, dan tiga yang bisa dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjaannya. Berikut ini tanggapan responden mengenai surat peringatan kepada pelanggar disiplin kerja terhadap karyawan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.22**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Surat Peringatan Terhadap**  
**Karyawan Jika Melakukan Pelanggaran Disiplin Kerja**  
**X2.3**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	18	37,5%
2	Setuju	24	50,0%
3	Netral	5	10,4%
4	Kurang setuju	1	2,1%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab kurang setuju (2) sebanyak 1 responden (2.1%) netral (3) sebanyak 5 responden (10.4%), setuju (4) sebanyak 24 responden (50.0%) dan sangat setuju (5) sebanyak 18 responden (37.5%). Artinya menurut responden surat peringatan akan diberikan kepada karyawan jika melakukan pelanggaran disiplin kerja di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

4. Sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada pelanggar disiplin kerja terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Sanksi adalah bentuk hukuman yang diberikan perusahaan berupa pemotongan gaji/tunjangan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja karena melakukan kesalahan yang cukup fatal serta menyalahi aturan yang telah ditetapkan bersama dengan penuh pertimbangan. Pemotongan gaji/ tunjangan berarti seseorang karyawan tidak menerima gaji/tunjangan seperti

semestinya. Hal tersebut didasari dengan tidak memenuhinya kewajiban sebagai karyawan yang baik. Berikut ini tanggapan responden mengenai sanksi pemotongan gaji/tunjangan terhadap karyawan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.23**

**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Sanksi Pemotongan Gaji/Tunjangan Terhadap Karyawan Jika Melakukan Pelanggaran Disiplin**

**Kerja**

**X2.4**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	17	35,4%
2	Setuju	24	50,0%
3	Netral	7	14,6%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 7 responden (14.6%), setuju (4) sebanyak 24 responden (50.0%) dan sangat setuju (5) sebanyak 17 responden (35.4%). Artinya menurut responden sanksi dan pemotongan gaji/tunjangan akan diberikan kepada karyawan jika melakukan pelanggaran disiplin kerja di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

#### 5.4.2.3.3. Dimensi Hukuman Berat

Hukuman berat adalah bentuk hukuman yang diterima oleh karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan yang sifatnya tidak bisa dimaafkan artinya karyawan yang mendapatkan hukuman berat akan di pecat atau pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. contoh bentuk hukuman berat ini salah satunya sebagai berikut adalah : penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan

Pada dimensi hukuman berat terdapat dua indikator pengukuran punishment pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : Skorsing berupa surat peringatan 3 kali atau lebih dan skorsing karena melakukan tindakan criminal terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi hukuman berat pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

5. Skorsing berupa surat peringatan 3 kali atau lebih terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Skorsing adalah pemberhentian sementara karyawan dari tugas pekerjaannya yang selama ini dijalani yang berujung kepada pemutusan hubungan kerja. Hal ni dilakukan karena karyawan telah melakukan suatu pelanggaran yang sangat serius. Beriku ini adalah tanggapan responden mengenai skorsing berupa surat peringatan 3 kali atau lebih terhadap karyawan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Skorsing Berupa Pembebasan**  
**Tugas Bahkan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Jika**  
**Menerima SP Sebanyak 3 Kali atau Lebih**  
**X2.5**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	18	37,5%
2	Setuju	23	47,9%
3	Netral	7	14,6%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 7 responden (14.6%), setuju (4) sebanyak 23 responden (47.9%) dan sangat setuju (5) sebanyak 18 responden (37.5%). Artinya menurut responden skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja akan diberikan kepada karyawan jika menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

6. Skorsing karena melakukan tindakan criminal terhadap karyawan BOB PT.Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Skorsing adalah pemberhentian sementara karyawan dari tugas pekerjaannya yang selama ini dijalani yang berujung kepada pemutusan hubungan kerja. Hal ni dilakukan karena karyawan telah melakukan suatu pelanggaran yang sangat serius seperti membocorkanrahasia perusahaan, penggelapan dana, pencurian, minum minuman keras, memakai narkoba dan melakukan tindakan criminal lainnya baik

didalam maupun diluar perusahaan. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai skorsing karena melakukan tindakan criminal terhadap karyawan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.25**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Skorsing Berupa Pembebasan Tugas Bahkan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Jika Melakukan Tindakan Kriminal**

**X2.6**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	16	33,3%
2	Setuju	20	41,7%
3	Netral	12	25,0%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 12 responden (25.0%), setuju (4) sebanyak 20 responden (41.7%) dan sangat setuju (5) sebanyak 16 responden (33.3%). Artinya menurut responden skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja akan diberikan jika karyawan melakukan tindakan kriminal di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

TABEL 5.26

Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Punishment (X2)

No	Pernyataan Variabel Punishment	Alternatif Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
		SS	S	N	KS	TS	
	Saya diberikan teguran jika terlambat sampai kantor	28	16	4	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	140	80	20	-	-	<b>240</b>
	Saya diberikan teguran jika meninggalkan kantor tanpa izin	24	16	8		-	48
	<b>Bobot nilai</b>	120	80	40			<b>240</b>
	Saya diberikan surat peringatan jika melakukan pelanggaran disiplin kerja	18	24	5	1	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	90	120	25	5	-	240
	Saya diberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan jika melakukan pelanggaran disiplin kerja	17	24	7	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	85	120	35	-	-	<b>240</b>
	Saya diberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja jika menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih	18	23	7	-	-	48

	<b>Bobot nilai</b>	90	115	35	-	-	<b>240</b>
	Saya diberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja jika melakukan tindakan criminal	16	20	12	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	80	100	60	-	-	<b>240</b>
<b>Jumlah</b>							<b>1440</b>
<b>Skor tertinggi 6x5x48</b>							<b>1440</b>
<b>Skor terendah 6x1x48</b>							<b>288</b>
<b>Nilai interval</b>							<b>230</b>
<b>Kriteria penilaian</b>							<b>Sangat baik</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui skor tertinggi diperoleh dari jawaban responden mengenai punishment karyawan bagian operasional pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu berjumlah 1440. Artinya dapat disimpulkan Punishment yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan adalah Sangat baik. yaitu berada di interval antara 1212 - 1442 berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{1440 - 288}{5}$$

5

$$= 230$$

**TABEL 5.27**  
**Kriteria Penilaian Variabel Punishment**

No	Range	Kriteria Penilaian
1	1212 – 1442	Sangat baik
2	981 – 1211	Baik
3	750 – 980	Kurang baik
4	519-749	Tidak
5	288-518	Sangat tidak baik

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian punishment pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu sangat baik. Hal ini berarti bahwa tingginya ketaatan para karyawan atas peraturan yang ada pada perusahaan guna mencegah jangan sampai ada terjadi pelanggaran. responden sangat setuju dengan perusahaan atas Pemberian punishment terhadap karyawan telah sesuai dengan kedisiplinan dan aturan yang ada diperusahaan tersebut. Pemberian punishment ini diharapkan dapat menjadikan karyawan yang lebih baik lagi. Artinya terdapat pengaruh yang sangat baik dari responden hal ini tentunya menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk memperkerjakan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karna itu perusahaan perlu melakukan peningkatan disiplin kerja dan aturan yang sangat ketat agar agar mendapatkan karyawan yang berkopentensi dibidangnya. salah

satunya adalah tetap berusaha memberikan yang arahan arahan yang positif dan menjauhkan hal yang negatif terhadap karyawan dan menindaklanjutan secara tegas bagi karyawan yang melanggar aturan agar tercapainya semua tujuan perusahaan dengan baik, tanpa adanya hambatan atau gangguan dari berbagai pihak.

#### **5.4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**

Menurut Siagian (2006,166) Pengertian Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah di tentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job descriptionnya. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya,

Menurut Kartini Kartono dalam Indrastuti dan Rusli (2012:112) Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang di berikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Didalam penelitian ini kinerja dapat diukur melalui lima dimensi yaitu :  
1). Kualitas, 2). Kuantitas, 3). Ketepatan waktu, 4). Efektivitas dan 5). Kemandirian. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai punishment pada perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

#### 5.4.2.4.1. Dimensi Kualitas

Kualitas adalah salah satu indikator yang penting yang harus dimiliki karyawan bagi perusahaan untuk dapat eksis ditengah ketatnya persaingan dalam industri. Kualitas dapat diartikan sebagai totalitas tanpa batas dari karakteristik suatu karyawan yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan dalam bekerja yang dispesifikasikan atau ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas yang bagus sangat membantu proses berjalannya sebuah perusahaan.

Pada dimensi kualitas terdapat dua indikator pengukuran kinerja pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : Skill yang dimiliki dan kemampuan perhitungan, cermat dan teliti terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi kualitas pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

1. Skill yang dimiliki terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Skill adalah kemampuan diri yang dimiliki setiap orang yang mempunyai sikap disiplin atas tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi atau

perusahaan dimana dia bekerja. Kemampuan tersebut termasuk hasil dari kerja keras yang selama ini dilakukan sehingga menjadikan diri berkualitas yaitu mempunyai skill yang luar biasa yang belum tentu orang bisa memiliki sama seperti yang kita miliki. Berikut adalah tanggapan responden mengenai skill yang dimiliki karyawan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.28**

**Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Skill yang di Miliki Karyawan Terhadap Pekerjaan yang Sedang Dikerjakan**

**Y.1**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	28	58,3%
2	Setuju	11	22,9%
3	Netral	4	8,3%
4	Kurang setuju	4	8,3%
5	Tidak setuju	1	2,1%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (1) sebanyak 1 responden (2.1%), kurang setuju (2) sebanyak 4 responden (8.3%), netral (3) sebanyak 4 responden (8.3%), setuju (4) sebanyak 11 responden (22.9%) dan sangat setuju (5) sebanyak 28 responden (28.3%). Menurut responden skill yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

2. Perhitungan, kecermatan dan ketelitian terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Perhitungan, kecermatan, dan ketelitian adalah nilai plus yang harus dimiliki setiap karyawan karena dengan perhitungan, kecermatan, dan ketelitian dapat menghasilkan tujuan yang diinginkan. Tentunya itu adalah salah satu harapan yang diinginkan baik dari karyawan itu sendiri maupun organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai perhitungan, kecermatan, dan ketelitian di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.29**

**Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Suatu Pekerjaan dengan Penuh Perhitungan, Cermat, dan Teliti di Perusahaan**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	21	43,8%
2	Setuju	18	37,5%
3	Netral	9	18,8%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 9 responden (18.8%), setuju (4) sebanyak 18 responden (37.5%) dan sangat setuju (5) sebanyak 21 responden (43.8%). Artinya menurut responden

pekerjaan dapat dikerjakan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

#### 5.4.2.4.2. Dimensi Kuantitas

Kuantitas adalah semua bentuk eksistensi karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau suatu organisasi kepadanya. Konsekuensi paling penting dari kuantitas adalah kemampuan dalam menguasai semua yang diberikan terhadap mampu di kerjakan dengan baik serta sangat berdampak baik sekali buat jenjang karir kedepannya.

Pada dimensi kuantitas terdapat dua indikator pengukuran kinerja pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : SOP dan kemampuan terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi kuantitas pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

3. Standar operasional prosedur (SOP) terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

SOP adalah standar yang ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diatur atau diselenggarakan dalam suatu organisasi serta perusahaan. SOP yang baik adalah SOP yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, menghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam

perusahaan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai standar operasional prosedur (SOP) di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.30**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam**  
**Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai SOP di Perusahaan**  
**Y.3**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	14	29,2%
2	Setuju	22	45,8%
3	Netral	7	14,6%
4	Kurang setuju	5	10,4%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab kurang setuju (2) sebanyak 5 responden (10.4%), netral (3) sebanyak 7 responden (14.6%), setuju (4) sebanyak 22 responden (45.8%) dan sangat setuju (5) sebanyak 14 responden (29.2%). Artinya menurut responden pekerjaan mampu diselesaikan sesuai dengan SOP di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

4. Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan terhadap karyawan di BOB PT.

Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Kemampuan dalam memahami setiap pekerja bagi seorang karyawan sangat diperlukan karna tak semua orang disekitar ingin membantu pekerjaan kita sendiri, karna setiap pekerjaan yang diambil harus diselsaikan dengan baik dan selesai agar atasan yang ada di perusahaan merasa percaya kepada kita. Berikut

adalah tanggapan responden mengenai kemampuan dalam memahami setiap pekerja di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.31**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Memahami**  
**Setiap Pekerjaan yang Sedang Dikerjakan**

Y.4

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	16	33,3%
2	Setuju	18	37,5%
3	Netral	14	29,2%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 14 responden (29.2%), setuju (4) sebanyak 18 responden (37.5%) dan sangat setuju (5) sebanyak 16 responden (33.3%). Artinya menurut responden setiap tugas yang dikerjakan mampu dan dapat dipahami di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

#### 5.4.2.4.3. Dimensi Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah salah satu tolak ukur berhasil atau tidaknya karyawan terhadap suatu pekerjaan yang sedang dijalannya, keberhasilan itu bisa digambarkan dengan mampunya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh sungguh karna tidak ada usaha yang mengkhianati hasil.

Pada dimensi Ketepatan Waktu terdapat dua indikator pengukuran kinerja pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : ketepatan waktu dan disiplin terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi ketepatan waktu pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

5. Ketepatan waktu terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Ketepatan waktu adalah salah satu tolak ukur berhasil atau tidaknya karyawan terhadap suatu pekerjaan yang sedang dijalaninya, keberhasilan itu bisa digambarkan dengan mampunya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh sungguh karna tidak ada usaha yang mengkhianati hasil. Berikut adalah tanggapan responden mengenai ketepatan waktu di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.32**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Karyawan Dalam**  
**Menyelesaikan Pekerjaan**  
**Y.5**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	15	31,3%
2	Setuju	16	33,3%
3	Netral	17	35,4%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 17 responden (35.4%), setuju (4) sebanyak 16 responden (33.3%) dan sangat setuju (5) sebanyak 15 responden (31.3%). Artinya menurut responden pekerjaan dapat di selesaikan tepat waktu di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

6. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Disiplin adalah sebagai sikap atau tungkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu dan benar. Berikut adalah tanggapan responden mengenai disiplin di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.33**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketidakinginan Karyawan Menunda-nunda Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

**Y.6**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	15	31,3%
2	Setuju	19	39,6%
3	Netral	14	29,2%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 14 responden (29.2%), setuju (4) sebanyak 19 responden (39.6%) dan

sangat setuju (5) sebanyak 15 responden (31.3%). Artinya menurut responden dalam menyelesaikan pekerjaan tidak pernah menunda-nunda waktu di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

#### **6.4.2.1.1. Dimensi Efektivitas**

Efektifitas adalah tingkat dimana penggunaan sumber daya dari organisasi yang memaksimalkan dengan maksud mendapatkan keuntungan dari setiap penggunaan sumber daya dan juga mengurangi kerugiannya. Kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang seharusnya diraih.

Pada dimensi efektivitas terdapat dua indikator pengukuran kinerja pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : akurat dan jarang membuat kesalahan dan konsisten terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi efektivitas pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

7. Kemampuan dalam bekerja secara akurat dan jarang membuat kesalahan terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Akurat dan jarang membuat kesalahan adalah bentuk tanggung jawab yang luar biasa dari karyawan yang memang sungguh – sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadinya kesalahan atau kekeliruan yang tidak diinginkan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai kemampuan dalam bekerja secara

akurat dan jarang membuat kesalahan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja Secara Akurat dan Jarang Membuat Kesalahan**  
**Y.7**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	23	47,9%
2	Setuju	14	29,2%
3	Netral	6	12,5%
4	Kurang setuju	4	8,3%
5	Tidak setuju	1	2,1%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (1) sebanyak 1 responden (2.1%), kurang setuju (2) sebanyak 4 responden (8.3%), netral (3) sebanyak 6 responden (12.5%), setuju (4) sebanyak 14 responden (29.2%) dan sangat setuju (5) sebanyak 23 responden (47.9%). Artinya menurut responden dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu dengan akurat dan jarang membuat kesalahan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

8. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara konsisten terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Konsisten adalah kemampuan karyawan untuk terus menerus berusaha sampai suatu pencapaian berhasil diraih diperusahaan. Tidak ada satu hal didunia ini bisa menggantikan konsistensi. Bakat, skill, keberuntungan, kepintaran karyawan tidak

ada artinya jika tidak memiliki konsistensi dalam dirinya. Dalam hal ini pastinya dengan konsistensi yang ditanamkan pada diri sendiri dapat menjadikan karyawan lebih baik, lebih kuat dalam bekerja. Berikut adalah tanggapan responden mengenai konsisten di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.35**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam**  
**Menyelesaikan Tugas Secara Konsisten**  
**Y.8**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	19	39,6%
2	Setuju	23	47,9%
3	Netral	6	12,5%
4	Kurang setuju	0	0%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 6 responden (12.5%), setuju (4) sebanyak 23 responden (47.9%) dan sangat setuju (5) sebanyak 19 responden (39.9%). Artinya menurut responden tugas yang diberikan kepada karyawan mampu diselesaikan dengan konsisten di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

#### 6.4.2.1.2. Dimensi Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan bertindak sesuai keadaan tanpa meminta atau tergantung pada orang lain. Kemandirian itu dimana seseorang mau dan mampu mewujudkan kehendak atau keinginan dirinya yang terlihat dalam tindakan atau perbuatan nyata guna menghasilkan sesuatu demi kelancaran dan kelangsungan dalam berkerja. Setiap keberhasilan seorang karyawan pasti diperlukan kemandirian dalam dirinya agar mampu mempengaruhi lingkungan kerja, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh keuntungan dari hal tersebut yaitu kemandirian.

Pada dimensi kemandirian terdapat dua indikator pengukuran kinerja pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu yaitu : kemandirian dan inisiatif tinggi terhadap karyawan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi kemandirian pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu adalah sebagai berikut :

9. Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Mandiri adalah sifat yang dibutuhkan oleh tiap karyawan yang ingin maju dan mendapatkan citra diri yang sangat baik, punya rasa ingin selalu menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan selalu di selesaikan dengan waktu yang tepat tanpa tergantung dengan siapapun dan mampu mengandalkan kemampuan diri sendiri dengan baik. Berikut adalah tanggapan responden mengenai mandiri di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.36**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemandirian Karyawan Dalam**  
**Menyelesaikan Pekerjaan di Perusahaan**  
**Y.9**

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	20	41,7%
2	Setuju	12	25,0%
3	Netral	12	25,0%
4	Kurang setuju	4	8,3%
5	Tidak setuju	0	0%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab kurang setuju (2) sebanyak 4 responden (8.3%), netral (3) sebanyak 12 responden (25.0%), setuju (4) sebanyak 12 responden (25.0%) dan sangat setuju (5) sebanyak 20 responden (41.7%). Artinya menurut responden dalam menyelesaikan pekerjaan setiap karyawan merasa mampu menyelesaikan secara mandiri di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

10. Inisiatif/kesingapan terhadap karyawan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

Inisiatif adalah sifat yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya yang sangat baik, punya rasa ingin selalu menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan selalu di selesaikan dengan waktu yang tepat bahwa sebelum masa yang telah di tentukan tanpa menunggu nunggu

perintah dari atasan. Berikut adalah tanggapan responden mengenai inisiatif/kesingapan di perusahaan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu

**TABEL 5.37**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesingapan/Inisiatif Karyawan Tidak Menunggu Perintah Dari Pimpinan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Y.10

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	18	37,5%
2	Setuju	18	37,5%
3	Netral	8	16,7%
4	Kurang setuju	3	6,3%
5	Tidak setuju	1	2,1%
<b>Jumlah Total</b>		<b>48</b>	<b>100%</b>

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Dari tabel diatas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (1) sebanyak 1 responden (2.1%), kurang setuju (2) sebanyak 3 responden (6.3%), netral (3) sebanyak 8 responden (16.7%), setuju (4) sebanyak 18 responden (37.5%) dan sangat setuju (5) sebanyak 18 responden (37.5%). Artinya menurut responden karyawan tidak menunggu perintah dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

TABEL 5.38

Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan Variabel Kinerja	Alternatif Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
		SS	S	N	KS	TS	
1.	Saya memiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	28	11	4	4	1	48
	<b>Bobot nilai</b>	140	55	20	-	-	<b>215</b>
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti	21	18	9	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	105	90	45	-	-	<b>240</b>
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP	14	22	7	5	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	70	110	35	25	-	<b>240</b>
4.	Saya mampu dan memahami setiap tugas yang saya kerjakan	16	18	14	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	80	90	70	-	-	<b>240</b>
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	15	16	17	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	75	80	85	-	-	<b>240</b>
6.	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	15	19	14	-	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	75	95	70	-	-	<b>240</b>

7.	saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	23	14	6	4	1	
	<b>Bobot nilai</b>	115	70	30	20	5	<b>240</b>
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan konsisten	19	23	6	-	-	
	<b>Bobot nilai</b>	95	115	30	-	-	<b>240</b>
9.	Saya merasa mampu dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	20	12	12	4	-	48
	<b>Bobot nilai</b>	100	60	60	20	-	<b>240</b>
10.	Saya tidak menunggu perintah dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	18	18	8	3	1	48
	<b>Bobot nilai</b>	90	90	40	15	5	<b>240</b>
<b>Jumlah</b>							<b>2375</b>
<b>Skor tertinggi 10x5x48</b>							<b>2400</b>
<b>Skor terendah 10x1x48</b>							<b>480</b>
<b>Nilai interval</b>							<b>384</b>
<b>Kriteria penilaian</b>					<b>Sangat baik</b>		

Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui skor tertinggi yang diperoleh dari jawaban responden mengenai Kinerja karyawan bagian operasional pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu berjumlah 2375. Artinya dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di perusahaan adalah Sangat baik yaitu berada di interval antara 2020 - 2404 berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian :

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} \\
 &= \frac{2375 - 480}{5} \\
 &= 384
 \end{aligned}$$

**TABEL 5.39**  
**Kriteria Penilaian Variabel Kinerja**

No	Range	Kriteria Penilaian
1	2020 – 2404	Sangat baik
2	1635 – 2019	Baik
3	1250 – 1634	Kurang baik
4	865 – 1249	Tidak
5	480 – 864	Sangat tidak baik

*Sumber : data primer yang telah diolah, (2019)*

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu sangat baik. Hal ini berarti bahwa responden sangat setuju dengan tingkat

kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan dan perusahaan telah menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan. Artinya terdapat kemampuan sangat baik dari responden hal ini tentunya menjadi poin yang sangat baik bagi perusahaan. Oleh karena itu diperlakukannya suatu perlakuan khusus untuk meningkatkan nilai indikator tersebut, salah satunya adalah tetap berusaha melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan berbagai bentuk pelatihan-pelatihan tertentu yang diharapkan dapat selalu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik yang ada diperusahaan.

#### 6.5. Uji Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer IMB SPSS 20. Hasil uji analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.213	7.997		.777	.441
1 Reward	.733	.137	.622	5.362	.000
Punishment	.138	.227	.070	.606	.548

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas Reward (X1) = 0,733 dan Punishment (X2) = 0,138 dengan

konstanta sebesar 6,213. Sehingga model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,213 + 0,733 X_1 + 0,138 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (dependent)

$X_1, X_2$  = Variabel bebas (independent)

a = Nilai konstanta

$b_1 + b_2$  = Koefisien regresi

Dari permasalahan diatas dapat diambil penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,213 artinya apabila tidak terdapat Reward atau  $X_1 = 0$ , dan tidak terdapat Punishment  $X_2 = 0$ , maka Kinerja Karyawan bersifat tetap atau konstan sebesar 6,213.
2. Koefisien regresi Reward  $X_1$  sebesar 0,733 artinya Reward berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga apabila Reward dinaikan 1% maka akan terjadi peningkatan Kinerja (Y) sebesar 0,733.
3. Koefisien regresi Punishment  $X_2$  sebesar 0,138 artinya Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila Punishment dinaikan 1% maka akan terjadi peningkatan Kinerja (Y) sebesar 0,138.

### 5.5.3.1. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi secara bersama-sama variabel Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Ghozali (2011:97) nilai koefisien determinasi adalah diantara nilai nol dan satu. Nilai  $R_2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.398	.371	4.146

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Besarnya nilai R square yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,398 berarti 39,8% artinya variabel Reward dan Punishment dapat menjelaskan secara bersama-sama variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 39,8 = 60,2$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

### 5.5.3.2. Uji Simultan (F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Rewart dan Punishment secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	510.443	2	255.222	14.849	.000 <sup>b</sup>
Residual	773.473	45	17.188		
Total	1283.917	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sebelumnya telah ditentukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Reward (X21) dan Punishment (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tabel F hitung sebesar 14,849, F tabel yang dilihat pada lampiran F tabel statistic, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau  $2 - 1 = 1$  dan df2 ( n-k-1) atau  $48 - 2 - 1 = 45$ . Diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 3,20.

Ho : diterima apabila F hitung < F tabel

Ha : ditolak apabila F hitung > F tabel

Dari hasil pengolahan data diketahui nilai F hitung sebesar 14,849. Karena F hitung > F tabel ( $14,849 > 3,20$ ) maka Ho ditolak. Data disimpulkan bahwa variabel Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

### 5.5.3.3. Uji Parsial (T)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Penguji ini untuk melihat berapa besar pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.213	7.997		.777	.441
	Reward	.733	.137	.622	5.362	.000
	Punishment	.138	.227	.070	.606	.548

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 1. Pengujian koefisien regresi variabel Reward (X1)

Sebelumnya telah diketahui hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Reward X1 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel diatas diketahui t hitung untuk variabel Reward (X1) adalah sebesar 5,362 untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka dibutuhkan perbandingan yaitu t tabel, dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$

dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $48-2-1=45$ . (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas).

Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh t tabel sebesar 2,0141 dapat dilihat pada lampiran.

$H_0$  : diterima jika  $-t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

$H_0$  : ditolak jika  $-t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Diketahui t hitung untuk variabel Reward (X1) sebesar 5,362. Karena t hitung  $> t$  tabel ( $5,362 > 2,0141$ ) maka  $H_0$  di tolak.

Dapat di artikan terdapat pengaruh secara parsial atau signifikan antara variabel Reward (X1) terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis pertama di terima.

2. Pengujian koefisien regresi variabel Punishment (X2) sebelumnya telah di ketahui hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Punishment terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Punishment (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dari tabel diatas diketahui t hitung untuk variabel Punishment (X2) adalah sebesar 0,70. Untuk mengetahui apakah varubel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka dibutuhkan perbandingan yaitu t tabel, dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$

dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $48 - 2 - 1 = 45$ . (n adalah jumlah data dan jumlah k adalah jumlah variabel

bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh t tabel sebesar 2,0141 dapat dilihat pada lampiran.

Ho : diterima jika  $-t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Ho : ditolak jika  $-t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Diketahui t hitung untuk variabel Punishment (X2) sebesar 0,70. Karena t hitung  $< t \text{ tabel}$  ( $0,70 < 2,0141$ ) maka  $H_a$  diterima. Dapat di artikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Punishment (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).



## 6.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya maka didapatkan jawaban sebagai berikut :

1. Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel reward memiliki nilai signifikan hal ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila system reward semakin adil, yaitu adanya penghargaan finansial, penghargaan non finansial, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena reward merupakan penghargaan yang menjadi harapan setiap setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan. Pada penelitian di BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan adanya system reward yang diberikan oleh perusahaan dan memberikan persepsi yang cukup baik terhadap system reward yang diterimanya untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa persentase pengaruh reward variabel bebas terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel dependen.

Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Ivancevich (2010) dimana program reward memiliki 3 tujuan utama, dimana salah satunya adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

## 2. Pengaruh Punishment ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa punishment berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel punishment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Punishment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya apabila punishment semakin adil, yaitu dengan memberikan hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada penelitian di BOB PT. Bumi Siak Pusako –

Pertamina Hulu menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap punishment yang diterimanya.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa persentase pengaruh punishment variabel independent terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel dependen.

### 3. Pengaruh Reward (X1) Dan Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu.

Hipotesis ketiga pengujian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain menerapkan sistem reward juga menetapkan sistem punishment sebagai upaya mendisiplinkan karyawan. Dengan adanya penghargaan finansial, penghargaan non finansial, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap dan sistem punishment yang adil meliputi hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat reward dan punishment dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Dengan adanya kedua metode tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu karyawan mampu melaksanakan kinerja dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hal ini terjadi karena reward dan punishment merupakan dua metode yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dari penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik dengan adanya sistem reward dan

punishment yang diterapkan oleh perusahaan, demi tercapainya visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa persentase pengaruh reward dan punishment variabel independent terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel dependen. Selebihnya dijelaskan oleh variabel yang lainnya atau yang tidak ada di penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Galih Dwi koencoro dengan jurnal pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survey pada karyawan PT. INKA (persero) madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh reward dan punishment mempunyai hubungan positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya Agung Dwi Nugroho dengan jurnal pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (PT. Business Training End Empowering Management) Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian selanjutnya Ruslan Mas'ud, LCA.Robin Jonathan dkk dengan jurnal pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur) menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada BOB PT. Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Reward berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU
2. Punishment berpengaruh secara positif dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU
3. Reward dan Punishment terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU

## 6.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sistem Reward yang diterapkan oleh BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU sekarang sudah berjalan dengan sangat baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem reward tersebut atau bahkan menambah beberapa reward baru bila dirasa perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan, Agar hal tersebut semakin memotivasi karyawan untuk selalu menjadi yang terbaik.
2. Sistem Punishment yang diterapkan oleh BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU sekarang sudah berjalan dengan sangat efektif. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran atau bahkan perlu selalu menjaga serta selalu meningkatkan pemberian punishment terhadap karyawan yang melanggar disiplin kerja serta mencegah tidak terjadinya tindakan criminal didalam perusahaan.
3. Perusahaan BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU perlu lebih sering lagi memberikan bonus terhadap karyawan yang berprestasi agar hal tersebut menambah semangat kerja semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

4. Perusahaan BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU perlu meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan yang melanggar aturan yang ada agar perusahaan berjalan dengan lancar tanpa ada kendala apapun dan cepat menindaklanjuti karyawan yang bermasalah.
5. Perusahaan BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU perlu melihat ulang skill yang karyawan miliki terhadap pekerjaannya, agar kualitas karyawan tetap konsisten pada tugas yang diberikan oleh perusahaan.
6. Perusahaan BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU perlu melihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan, agar kuantitas karyawan tetap terjaga dengan baik di perusahaan.
7. Perusahaan BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO - PERTAMINA HULU perlu meningkatkan efektivitas terhadap karyawan guna menghindari kesalahan yang tidak diinginkan dalam bekerja.
8. Perusahaan BOB PT. BUMI SIAK PUSAKO – PERTAMINA HULU perlu menambah rasa kemandirian dan kesiapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang diberikan oleh perusahaan.
9. Penelitian Selanjutnya perlu dilakukan lebih lanjut dalam mengkaji reward dan punishment terhadap kinerja karyawan untuk skala yang lebih besar lagi dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2007). *Reabilitas dan Validitas*, Pustaka Belajar. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Grafindo. Jakarta.
- Handoko, T. H. (2009). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Indrastuti, Sri. (2008). *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Pegawai, Kinerja Pegawai, dan Kualitas Pelayanan*. Penerbit Uir Press. Pekanbaru.
- Ivancevich, (2007). *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi Universitas Brawijaya.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Malhotra, N.K., 2009, *Riset Pemasaran*, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R, L, & Jakson. (2011). *Humas Resources Management*. Western Cengange Learning. South.
- Nawawi, Hadari. (2009). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Purwanto, M.N. (2007). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Rivai, Veithzal, Ramly. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Depok.

Rosidah. (2003). *Analisis Kompetensi Sumber Data Manusia Terhadap Kinerja*. Universitas Airlangga. Semarang.

Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta. Jakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

