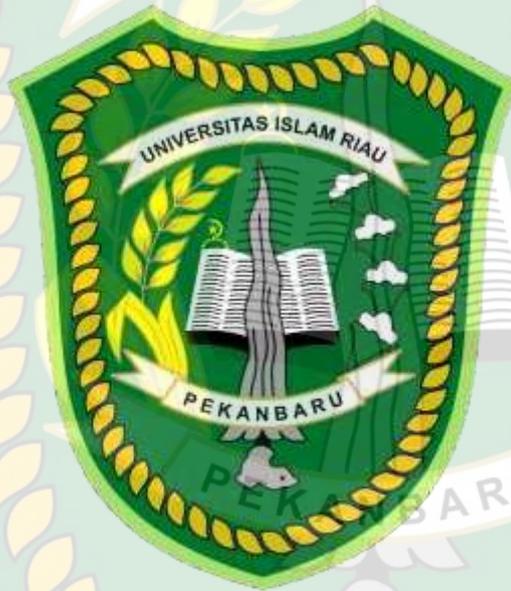


SKRIPSI

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARGAMERSON

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperole Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

ALAF NOVALINO INKA

NPM 185210214

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2023

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الرياوية

Alamat : Jalan Kaharudin Husein No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28124
 Telp. +62 741 874674 Fax. +62 741 874691 Email. info@uir.ac.id Website. www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Alaf Novalino Ioka
 PM : 185210214
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT,ARGA AMERSON

Disahkan Oleh:

PEMBIMBING

[Signature]
Dr. Desy Mardianty, SE., MM,

DEKAN

KETUA PRODI

[Signature]
Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.



[Signature]
Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الرiau

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Harau, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28224
 Telp. +62 751 674574 Fax. +62 751 674581 Email : info@iur.ac.id Website : www.iur.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Name : Alaf Novalino Inka
 NPM : 185210214
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Sponsor : Dr. Desy Mardianty, SE, MM.
 Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARGAMERSON

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	16 September 2022	Baca Dan pahami apa yg di buat	
2	26 Desember 2022	Pelajari	

Pekanbaru, 26 Februari 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 NPK. 19790914 200501 2 002

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 ARSIP MILIK :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریونینة

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 111 Martoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28294
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 E-mail. info@iur.ac.id Website. www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 106/KP/JS/FE-UIR/2023, Tanggal 30 Januari 2023, Maka pada Hari 30 Januari 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|--------------------|--|
| 1. Nama | : Alaf Novalino Inka |
| 2. NPM | : 185210214 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul Skripsi | : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARGAMERSON |
| 5. Tanggal Ujian | : 30 Januari 2023 |
| 6. Waktu Ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat Ujian | : Ruang 2 |
| 8. Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 81.92 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jor, SE., M.Si.
 Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Dr. Desy Mardianty, SE., MM.
2. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.
3. Deswarta, SE., MM.

Notulen

1. #N/A

Pekanbaru, 30 Januari 2023

Mengetahui
 Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., C.R.B.C.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 106/Kpts/FE-UJR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

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

- Mengingat** :
- Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 - Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 - Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
 - Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2016
 - SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 - Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dip-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

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

Nama : Alaf Novalino Inka
NPM : 185210214
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARGAMERSON
 - Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Dr. Desy Mardianity, SE., MM.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Dr. Hazwan Hasan, SE., MM.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Deswarta, SE., MM.	Penata Muda Tk. 1, C/b	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	Notulen

- Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
- 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 : 30 Januari 2023

Dr. Hl. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

- Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Pekanbaru
- Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 499/Kpts/FE-UJR/2022
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca** : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-05-25 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang** : 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode, 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Alaf Novelino Inka
 N P M : 185210214
 Jurusan/Jenjang Pendedd. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA NIAGAPRIMA
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 25 Mei 2022



Dekan,
 Dr. Hj. Eyo Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth, Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
 2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28254
 Telp. +62 781 574674 Fax +62 781 874681 Email info@uir.ac.id www.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Alaf Novalino Inka
 NPM : 185210214
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ARGA AMERSON
 Hari/Tanggal Seminar : 30 Januari 2023
 Tempat : Ruang 2
 Dosen Pembimbing :

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.		
2	Deswarta, SE., MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 82.50)

Mengetahui
 An. Dekan

Pekanbaru, 30 Januari 2023
 Ketua Prodi

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 Wakil Dekan 1

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الرiau

Alamat : Jalan Kaharudin M. Tjokro No. 113, Marpoyan Pekanbaru, Riau, Indonesia - 20254
 Telp. +62 781 674874 Fax. +62 781 674861 Email : info@iain-riau.ac.id website : www.iain-riau.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

- Nama : Alaf Novalino Inka
 NPM : 185210214
 Judul Proposal : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ARGAMERSON
 Penguji : 1. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.
 2. Deswarta, SE., MM.
 Hari/Tanggal Seminar : 02 November 2022
 Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
 Judul : Disetujui
 Permasalahan : Jelas
 Tujuan Penelitian : Jelas
 Hipotesa : Sesuai
 Variabel yang diteliti : Jelas
 Alat yang dipakai : Sesuai
 Populasi dan sampel : Jelas
 Cara pengambilan sampel : Sesuai
 Sumber data : Jelas
 Cara memperoleh data : Jelas
 Teknik Pengolahan data : Jelas
 Daftar kepustakaan : Cukup
 Teknik penyusunan laporan : Jelas
 Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Ketua	
2	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Anggota	
3	Deswarta, SE., MM.	Anggota	

Mengabikan
 Dekan Bidang Akademis

 Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 02 November 2022
 Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK PERPUSTAKAAN SOEMAN HS UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الرiau

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 111, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28214
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674081 Email: info@iir.ac.id Website: www.iir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nama : Alaf Novalino Inka
 NPM : 185210214
 Program Studi : Manajemen
 Topik : MSDM Startup
 Pembimbing : Dr. Desy Mardianty, SE., MM.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pekanbaru, 28 Maret 2022

Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
 NPK. 86 0802 062

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية بالريو

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 173, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28164
Telp. +62 761 874624 Fax. +62 761 874881 Email. info@uir.ac.id Website. www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 25 Mei 2022

Nomor : 377/KPTS/UIR/Fekon/2022
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan PT, Waskita Niagaprima
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr, Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Alaf Novalino Inka
NPM : 185210214
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASKITA NIAGAPRIMA"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN KEARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ALAF NOVALINO INKA
NPM : 185210214
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARGAMERSON
PEMBIMBING : DR. DESY MARDIANTY, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 18% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 Desember 2022

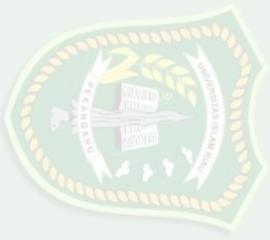
Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alaf Novalino Inka
Tempat tanggal lahir : Pekanbaru, 14 November 1999
Npm : 185210214
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arga Amerson

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 30 Januari 2023
Saya yang membuat pernyataan



Alaf Novalino Inka
NPM : 185210214

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INDAH ARSIP MILIK :

ABSTRAK

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARGAMERSON

OLEH
ALAF NOVALINO INKA

185210214

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Argamerson. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel sebagian karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 49 sampel. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa: (1) secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ARGA AMERSON

BY

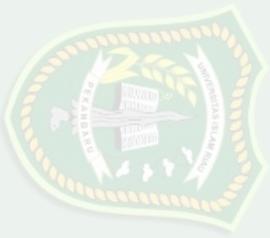
ALAF NOVALINO INKA

185210214

This research was conducted to determine the effect reward and punishment on the performance of employees of PT. Arga Amerson. The sampling technique in this study is to use the technique purposive sampling. In this case the researcher took a sample of some of the employees by distributing questionnaires to employees, totaling 49 samples. The method used is multiple regression analysis. The research results obtained that: (1) simultaneously reward and punishment has a positive and significant effect on employee performance, (2) partially reward has a positive and significant effect on employee performance, (3) partially punishment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

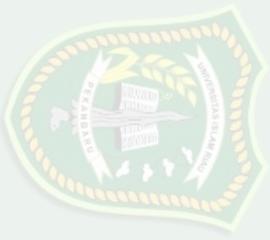
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang mana telah memberikan kesehatan kepada penulis serta kekuatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARGAMERSON”**, untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang sekitar penulis yang telah berkontribusi memberikan dukungan serta pertolongannya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Kedua Orang Tua dan Kakak yang telah mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
2. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Dr. Desy Mardianty, SE., MM selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan selama penulisan skripsi ini.



6. Bapak Dr. Haswari Hasan, SE., MM dan Bapak Deswarta, SE., MM selaku penguji I dan Penguji II yang telah memberikan bimbingan saran dan kritik yang membangun kepada penulis.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis. Serta seluruh pimpinan, staf tata usaha, staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Sandi Kurniawan, SE; Wan Fauzi Kurniawan, SE; Muhammad Rafi, SE; Hari Pratama, SE; Alfath Faizal; Yogi Pratama dan teman putri-putri saya yang telah SE dan sedang berjuang mendapatkan gelar SE semoga selalu dilancarkan dan terimakasih selalu telah menemani susah dan senang dalam membuat skripsi.
9. *Last but not least, i wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for always being a giver and tryna give more than i receive, i wanna thank me for tryna do more right than wrong, i wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis sadar bahwa masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan untuk meningkatkan kemampuan penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca.

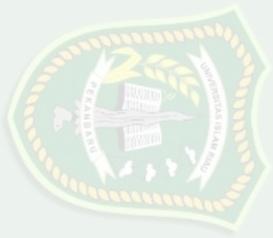
Pekanbaru, 30 Januari 2023

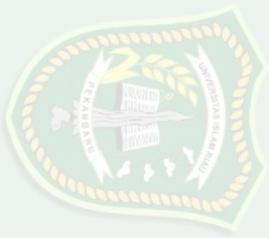
Penulis,

Alaf Novalino Inka

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penelitian	8
BAB II	10
TELAAH PUSTAKA.....	10
2.1 <i>Reward</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Reward</i>	10
2.1.2 Bentuk <i>Reward</i>	11
2.1.3 Indikator <i>Reward</i>	13
2.2 <i>Punishment</i>	13
2.2.1 Pengertian <i>Punishment</i>	13
2.2.2 Bentuk-bentuk <i>Punishment</i>	15
2.2.3 Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	21
2.2.4 Tujuan <i>Punishment</i>	22
2.2.5 Dimensi dan Indikator <i>Punishment</i>	25
2.3 Kinerja Karyawan.....	26
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	26





2.3.2	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	29
2.3.3	Indikator Kinerja	30
2.4	Pengaruh Antar Variabel	31
2.4.1	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.4.2	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.5	Penelitian Terdahulu.....	33
2.6	Kerangka Pemikiran	35
2.7	Hipotesis	35
BAB III.....		37
METODE PENELITIAN		37
3.1	Lokasi Penelitian	37
3.2	Operasional Variabel	37
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.4	Jenis dan Sumber Data	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
3.6	Teknik Analisis Data	41
3.6.1	Uji Validitas dan Realibilitas	42
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	42
3.6.3	Regresi Linier Berganda	45
3.6.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.6.5	Uji Hipotesis (Uji t).....	46
3.6.3	Uji Hipotesis (Uji f)	47
BAB IV		48
HASIL PENELITIAN		48
4.1	Gambaran Umum PT. Arga Amerson	48
4.1.1	Sejarah singkat PT. Arga Amerson.....	48
4.1.2	Visi Dan Misi Pt. Arga Amerson	49
4.1.3	Struktur Organisasi Pt. Arga Amerson.....	49
4.1.4	Tugas Dan Wewenang Struktur Organisasi PT. Arga Amerson.....	50
4.1.5	Aktivitas Perusahaan.....	52
4.2	Hasil Penelitian.....	54
4.2.1	Karakteristik Umum Responden Penelitian	54



4.2.1	Uji Instrumen Penelitian	58
4.2.3	Analisis Deskriptif	62
4.2.3.1	Reward	62
4.2.3.2	Punishment	71
4.2.3.3	Kinerja Karyawan	82
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	94
4.2.4.1	Uji Normalitas	94
4.2.4.2	Uji Multikoleniaritas	95
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas	95
4.2.4.4	Uji Autokorelasi	96
4.2.5	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arga Amerson	96
4.2.5.1	Analisis Regresi Berganda	96
4.2.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	98
4.2.5.3	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	99
4.2.5.4	Uji Signifikan Parsial (Uji T)	100
4.2.6	Pembahasan	101
4.2.6.1	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arga Amerson	101
4.2.6.2	Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arga Amerson	102
BAB V		104
PENUTUP		104
5.1	Kesimpulan	104
5.2	Saran	104
DAFTAR PUSTAKA		106

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

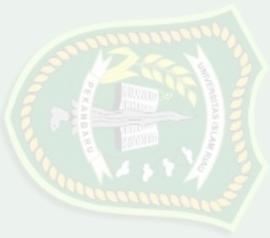
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Komposisi Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Pekerjaan Pada PT. Arga Amerson	4
Tabel 1. 2 Data Pendapatan dari PT. Arga Amerson 2021	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	37
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban Responden.....	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4. 5 Uji Validitas	59
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Reliabilitas	61
Tabel 4. 7 Tanggapan responden tentang gaji.....	63
Tabel 4. 8 Tanggapan responden tentang bonus	64
Tabel 4. 9 Tanggapan responden tentang tunjangan	65
Tabel 4. 10 Tanggapan responden tentang kompensasi	66
Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang penghargaan	67
Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang promosi jabatan	68
Tabel 4. 13 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel <i>Reward</i> pada PT. Arga Amerson	69
Tabel 4. 14Tanggapan responden tentang teguran lisan	72
Tabel 4. 15 Tanggapan responden tentang teguran tertulis.....	73
Tabel 4. 16 Tanggapan responden tentang penundaan kenaikan gaji	74
Tabel 4. 17 Tanggapan responden tentang pemotongan gaji	75
Tabel 4. 18 Tanggapan responden tentang penundaan kenaikan pangkat	76
Tabel 4. 19 Tanggapan responden tentang pemutusan hubungan kerja.....	78
Tabel 4. 20 Tanggapan responden tentang demosi (penurunan jabatan).....	79



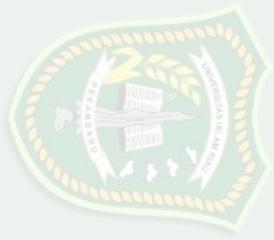
Tabel 4. 21 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel <i>Punishment</i> pada PT. Arga Amerson	80
Tabel 4. 22 Tanggapan responden tentang proses kerja	83
Tabel 4. 23 Tanggapan responden tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan.....	84
Tabel 4. 24 Tanggapan responden tentang ketetapan kerja	85
Tabel 4. 25 Tanggapan responden tentang kemampuan dalam bekerja.....	86
Tabel 4. 26 Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	88
Tabel 4. 27 Tanggapan responden tentang memanfaatkan waktu kerja dengan baik	89
Tabel 4. 28 Tanggapan responden tentang kerjasama antar karyawan	91
Tabel 4. 29 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson	92
Tabel 4. 30 Hasil Uji Normalitas	94
Tabel 4. 31 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	95
Tabel 4. 32 Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
Tabel 4. 33 Hasil Uji Autokorelasi	96
Tabel 4. 34 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
Tabel 4. 35 Hasil Uji Koefisien Determinasi	98
Tabel 4. 36 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	99
Tabel 4. 37 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	100

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

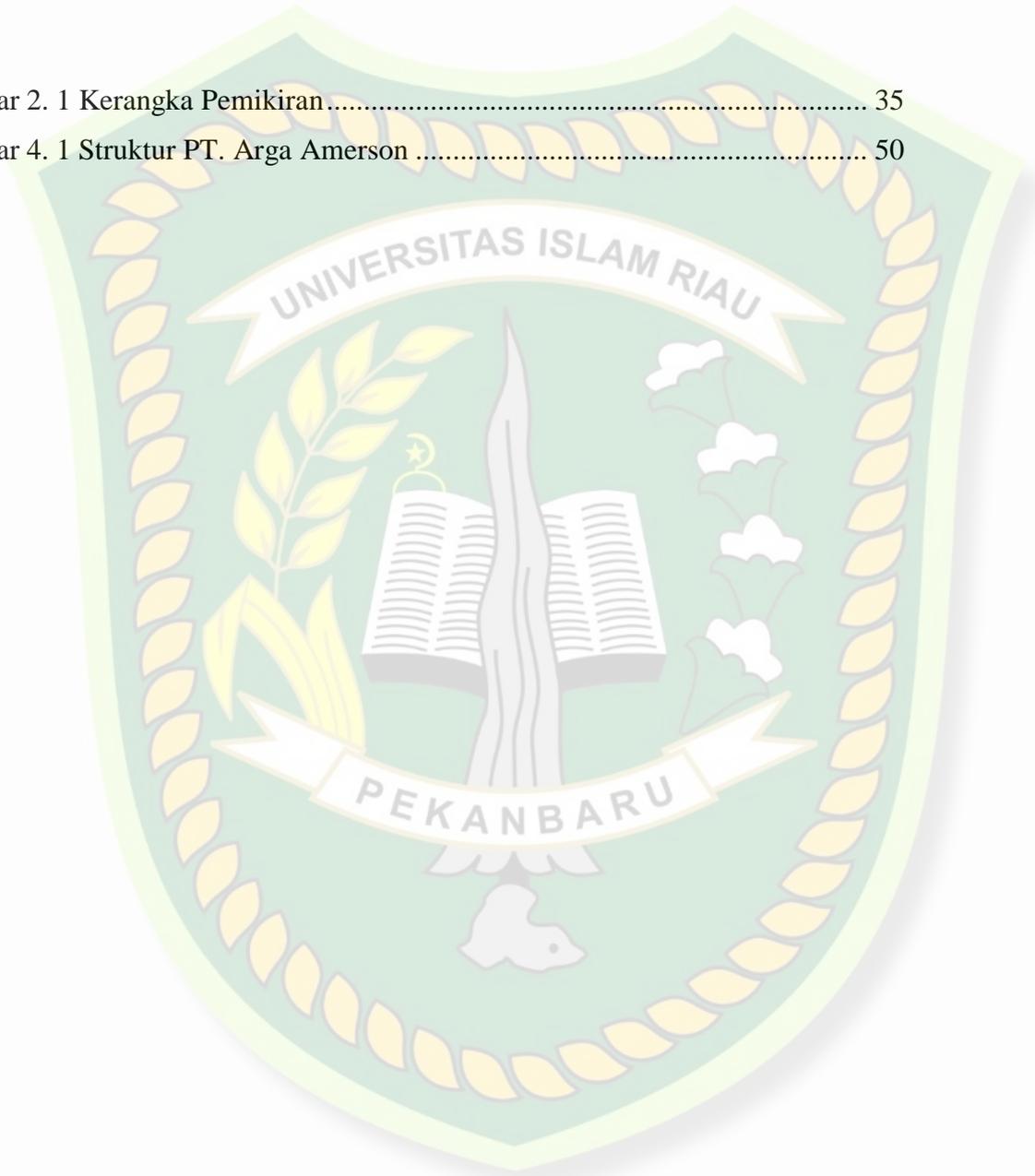
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4. 1 Struktur PT. Arga Amerson	50



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	111
Lampiran 2 Rekapitulasi Responden Variabel Reward	116
Lampiran 3 Rekapitulasi Responden Variabel Punishment.....	117
Lampiran 4 Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	119
Lampiran 5 Deskriptif Jawaban Responden	120
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel <i>Reward</i>	126
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i>	127
Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	128
Lampiran 9 Uji Reabilitas Variabel <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja	129
Lampiran 10 Grafik Histogram.....	130
Lampiran 11 Grafik Normal P-P Plot	130
Lampiran 12 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	131
Lampiran 13 Uji Multikoleniaritas.....	131
Lampiran 14 Uji Heteroskedastisitas	131
Lampiran 15 Uji Autokorelasi	132
Lampiran 16 Grafik Scatterplot.....	132
Lampiran 17 Tabel Analisis Regresi Sederhana	132
Lampiran 18 Tabel Uji Koefisien Determinasi.....	133

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward dan punishment.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Agar tingkah laku berjalan sesuai dengan yang berlaku, maka perlulah memberikan. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

telah dilakukan. Apabila digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik pegawai maupun organisasi. Dalam kenyataannya organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing. Organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing.

PT. Arga Amerson merupakan sebuah perusahaan yang sedang berkembang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, yang alamat di Jl. Hangtuah No. 119, Kel. Babusalam, Kec. Mandau, Kota Duri, Provinsi Riau.

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

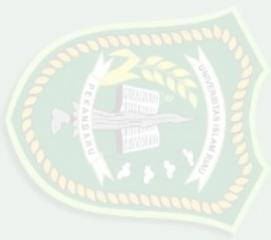


kelapa sawit dengan jumlah yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan melebihi dari target tersebut dan kinerja yang bagus dan sesuai dengan SOP perusahaan dan juga perawatan perkebunan yang baik.

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

PT. Arga Amerson memiliki karyawan dengan berbagai bidang dan tanggung jawab kerjanya masing-masing. Dengan adanya karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan dapat terus berjalan dan berkembang dimasa yang akan datang. Berikut adalah tabel komposisi jumlah karyawan PT. Arga Amerson selama tahun 2021 meliputi sebagai berikut:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



**Tabel 1. 1 Komposisi Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Pekerjaan
Pada PT. Arga Amerson**

NO	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Dewan Direktur	2
2	Komisaris	3
3	Staf Admin	1
4	Staf Keuangan	1
5	Staf Logistik	1
6	Mandor	10
7	Pemanen	20
8	Perawatan	10
9	Penimbang	6
Jumlah Karyawan		54

Sumber: PT. Arga Amerson, 2022

Berdasarkan tabel diatas terdapat bawasan perusahaan dipimpin oleh dewan direktur sebanyak 2 orang komisaris 3 orang, kemudian PT. Arga Amerson memiliki karyawan staf sebanyak 3 orang dan karyawan lapangan 46 orang maka jumlah seluruh karyawan sebanyak 54 orang.

Kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan berupa hasil perkebunan kelapa sawit. Berikut adalah tabel kinerja pendapatan PT. Arga Amerson selama tahun 2021 yang meliputi hasil perkebunan sebagai berikut:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 1. 2 Data Pendapatan dari PT. Arga Amerson 2021

No	Bulan	Target (Rupiah)	Pendapatan (Rupiah)	Persentase Realisasi
1	Januari	1.000.000.000	1.195.301.295	120%
2	Febuari	1.000.000.000	1.072.285.630	107%
3	Maret	1.000.000.000	1.102.325.090	110%
4	April	1.200.000.000	1.341.791.085	112%
5	Mei	1.200.000.000	1.373.495.905	114%
6	Juni	1.200.000.000	1.073.914.585	89%
7	July	1.400.000.000	1.422.817.000	102%
8	Agustus	1.400.000.000	1.499.463.820	107%
9	September	1.400.000.000	1.554.815.920	111%
10	Oktober	1.600.000.000	1.505.115.920	94%
11	November	1.600.000.000	1.407.710.850	88%
12	Desember	1.600.000.000	1.682.375.055	105%

Sumber: PT. Arga Amerson, 2022

Berdasarkan tabel diatas data kinerja pendapatan PT. Arga Amerdon mengalami penaikan dan penurunan seperti pada bulan Febuari yang mengalami penurunan lalu Maret sampai dengan Mei mengalami peningkatan kembali dan di bulan Juni mengalami penurunan kemudian pada bulan juli sampai dengan september pendaptan PT. Arga Amerson mengalami peningkatan lalu dibulan Oktober November kembali mengalaimi penurunan hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pendapatan PT. Arga Amerson tidak selamanya mengalami penaikan. Secara realisasi pencapaian target juga terdapat target yang tidak

tercapai seperti pada bulan juni, oktober, dan bulan november yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang telah diamati penulis didapatkan bahwa ada beberapa karyawan yang datang terlambat, adanya selisih paham antara para pekerja, kesalahan perhitungan dalam menimbang hasil panen yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut yang bisa mempengaruhi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan juga bisa mengakibatkan perusahaan tersebut mengalami kerugian. Namun dalam penerapannya pemberian *reward* kepada karyawan yang mencapai target timbangan tidak disalurkan dengan semestinya. Kemudian untuk alat pendukung kerja yang dijanjikan atasan akan diberikan apabila hasil panen melebihi target yang ditetapkan tidak dijalankan sesuai dengan yang dijanjikan. Pemberian *punishment* juga tidak dijalankan dengan tegas kepada karyawan yang datang terlambat, serta hukuman atas perselisihan paham yang menyebabkan kinerja terganggu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arga Amerson**”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Arga Amerson

2. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Arga Amerson
3. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arga Amerson

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* berpengaruh secara parsial kinerja karyawan PT. Arga Amerson.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. Arga Amerson.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk memperdalam pengertian penulis dan untuk mendewasakan pemikiran penulis dalam menelaah serta memecahkan kasus-kasus yang sering terjadi didunia usaha, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan.

- b) Bagi Perusahaan

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari kinerja karyawan.



c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan sebagai rujukan untuk penelitian bagi penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian sejenis dan sebagai sarana pendukung dalam penelitian khususnya yang menyangkut kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

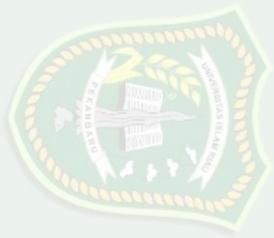
Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

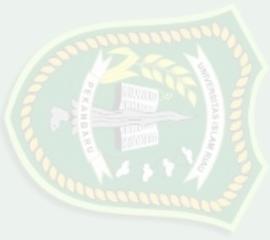
BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Arga Amerson dan struktur organisasi serta aktivitasnya. Pada dalam bab ini penulis akan meguraikan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson.





BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 *Reward*

2.1.1 *Pengertian Reward*

Menurut Echolas dan Shadily (2015), kata reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014), reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

Menurut Handoko (2012) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan berarti semua bentuk pengajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka.



Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward dapat diartikan pula sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan. Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian penghargaan (reward) memegang peranan penting. Seringkali dalam proses dalam mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Dengan adanya reward bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa reward adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang atau organisasi untuk memberikan apresiasi kepada individu atau organisasi yang telah berhasil melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi, sehingga akan dapat memberikan motivasi positif untuk individu atau organisasi untuk kembali mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

2.1.2 Bentuk Reward

Reward bermacam – macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin reward bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih.

“Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, dalam Sopiah, 2018).



Menurut Fahmi (2016), bentuk reward yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Reward dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
2. Reward dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
3. Reward dalam bentuk non finansial. Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

Menurut Wibowo (2015), kepuasan kerja yaitu tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan



kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

2.1.3 Indikator Reward

Menurut siagian (2016), indikator reward adalah sebagai berikut

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah
3. Peluang promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

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

1. Gaji
2. Kompensasi
3. Insentif
4. Tujangan
5. Pengharaan interpersonal
6. Promosi

2.2 *Punishment*

2.2.1 Pengertian *Punishment*

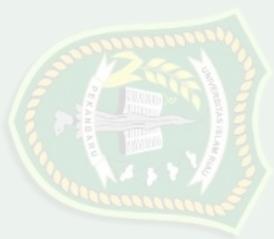
Mangkunegara (2015:130) berpendapat bahwa “Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang

berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.



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

Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Menurut Zaiful M. R. (2018:44) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, punishment akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Punishment ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain punishment dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan punishment ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.



2.2.2 Bentuk-bentuk *Punishment*

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

1. *Punishment* preventif

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

2. *Punishment* represif

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

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

a. Berdasarkan Alasan Diterapkannya Hukuman

Berdasarkan pada alasan di balik diterapkannya hukuman kepada



anak, maka hukum dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Hukuman Preventif

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

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

a. Tata tertib

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

b. Anjuran dan perintah

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

c. Larangan

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



d. Paksaan

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

e. Disiplin

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

2. Hukuman Represif

Hukuman represif adalah hukuman yang dilakuka karena adanya pelanggaran atau kesalahan. Sifat dari hukuman represif adalah menekan atau menghambat, sehingga seorang yang sudah terlanjur melakukan suatu pelanggaran atau kesalahan akan merasa jera. Yang termasuk hukuman represif dalam konteks pendidikan.

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

a. Pemberitahuan

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

b. Teguran

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



c. Peringatan

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

d. Hukuman

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

b. Berdasarkan Tingkat Perkembangan anak

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

1. Hukuman Asosiatif

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

2. Hukuman Logis

Hukuman logis diterapkan terhadap anak yang sudah besar, dengan tujuan agar anak menegerti bahwa hukuman adalah akibat



yang logis dari pekerjaan atau perbuatan mereka yang tidak baik. Pemberian hukuman harus seimbang dengan kesalahan yang siswa lakukan, hukuman yang diterima siswa haruslah yang masuk akal sehingga tidak menjadi beban anak.

3. Hukuman Normatif

Hukuman normatif adalah hukuman yang bermaksud memperbaiki moral anak-anak. Hukuman ini dilakukan terhadap pelanggaran-pelanggaran mengenai norma-norma etika, seperti berdusta, menipu, mencuri, dan sebagainya. Hukuman normatif sangat erat hubungannya dengan pembentukan watak anak-anak. Hukuman yang diberikan atas kesalahan yang diperbuat siswa, guru berusaha mempengaruhi kata hati anak, menginsafkan anak terhadap perbuatannya yang salah, dan memperkuat kemauannya untuk selalu berbuat baik dan menghindari kejahatan.

c. Berdasarkan Sifat dan Bentuknya

1. Hukuman Alam

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



hukuman alam saja, serta mana yang boleh dan mana yang tidak boleh.

2. Hukuman yang Disengaja

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

d. Berdasarkan Metodenya

1. Hukuman dengan Isyarat

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

2. Hukuman dengan Perkataan

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

a. Nasihat dan kata-kata yang bersifat konstruktif

Nasihat merupakan jenis hukuman yang diberikan kepada anak yang melakukan pelanggaran. Cara memberikan nasihat yaitu apabila anak melakukan pelanggaran diberi tahu, di samping itu



juga diberi peringatan atau dituangkan benih- benih kesadaran agar si anak tidak mengulangi lagi perbuatannya yang buruk itu.

b. Teguran dan peringatan

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

c. Ancaman

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

2.2.3 Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai (2013:450) dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:

- a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b) Teguran tertulis
- c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2. Hukuman sedang, dengan jenis:

- a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
- b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi



3. Hukuman berat, dengan jenis:

- a) Penurunan pangkat atau demosi
- b) Pembebasan dari jabatan
- c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

2.2.4 Tujuan *Punishment*

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

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



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

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

- a. Teori pembalasan Berdasarkan teori ini, hukuman dilakukan sebagai pembalasan dendam terhadap pelaku pelanggaran, adanya pembalasan dendam itu muncul karena adanya luka yang mendalam yang telah diterimanya karena hukuman. Teori ini tidak baik digunakan karena sikap balas dendam itu cenderung pada sikap yang negatif. Pada konteks pendidikan anak, teori ini biasanya digunakan untuk menghukum anak yang melakukan pelanggaran dan mengecewakan. Sebenarnya teori dengan tujuan pembalasan ini tidak baik digunakan dalam dunia pendidikan. Karena penerapan teori ini berlandaskan pada pembalasan dendam kepada pelaku pelanggaran yang melakukan kesalahan dan tidak dapat dipertanggung jawabkan efek dari hukuman tersebut. Malah dapat mengakibatkan ketraumaan dan kebencian yang dialami oleh anak.

- b. Teori perbaikan Berdasarkan teori ini, jika dikaitkan dengan dunia pendidikan. Hukuman diberikan untuk memperbaiki anak yang berbuat salah dengan harapan agar selanjutnya tidak mengulangi kesalahannya lagi dan sadar atas kesalahannya. Teori ini



bagus untuk membentuk sikap disiplin anak, karena berlandaskan pada perbaikan perbuatan yang salah dan menyadarkannya, sehingga guru dapat memberikan hukuman dengan Jenis hukuman yang berlandaskan teori ini. Teori perbaikan ini tidak merugikan anak atau membuat anak menjadi trauma, sehingga sangat cocok untuk diterapkan.

c. Teori perlindungan Teori perlindungan ini, hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan tidak wajar yang dilakukan oleh seseorang. Dengan adanya hukuman yang berlandaskan pada teori ini, maka masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh pelanggar atau terhukum. Jika dilihat dari teori tersebut, pelanggar seharusnya akan lebih dilindungi. Teori tersebut agar membuat si pelanggar tidak melakukan kesalahannya lagi, tetapi penerapan teori ini guru harus benar-benar bijaksana dan arif dalam memilih jenis hukum yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pelanggar tata tertib.

d. Teori ganti kerugian Menurut teori ini, hukuman dilakukan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah dihabiskan oleh kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan pelanggar atau terhukum. Hukuman ini lebih banyak diterapkan dalam pemerintahan atau masyarakat, sedangkan dalam dunia pendidikan teori ini dapat diterapkan sebagai salah satu teori menghukum akan



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

tetapi skala yang diberikan dalam skala yang kecil. Contohnya seperti seorang siswa yang merusak barang milik temannya, maka guru dapat menghukum siswa tersebut dengan hukuman ganti rugi. Salah satu bentuknya yaitu dengan mengganti barang yang telah dirusakny atau dengan memperbaiki barang tersebut jika masih dapat diperbaiki.

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

2.2.5 Dimensi dan Indikator *Punishment*

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



1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - c. Demosi (Penurunan jabatan)

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014), Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh



seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, menurut Marwansyah (2010). Dalam kesempatan yang sama, Barnawi dan Arifin (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Sebagai fungsi dasar dalam kinerja adalah motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang



sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. (Moeheriono, 2014, Onsardi, O., 2019). Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich Donnelly, dan Konopaske dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Dan menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2013) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya



dalam perusahaan. Lebih lanjut bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka dimana mereka bekerja (Anjani, R., 2019, Onsardi, O., 2018, Juita, R., 2020, Gayatri, G. D., 2020)

Dari beberapa pendapat diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, seperti umur, jenis kelamin, kesehatan, dan harapan.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah faktor yang berhubungan antara satu dengan yang lainnya didalam suatu organisasi yang ada baik dari atasan sampai dengan bawahan.



3. Faktor Psikologis

Faktor psikologis adalah faktor yang digunakan untuk mengenali perasaan, merumuskan pikiran dan mengambil tindakan.

4. Faktor Lingkungan

Faktor yang datang dari luar individu seperti halnya pengalaman-pengalaman, lingkungan sekitarnya, pendidikan serta hal lainnya yang berada disekitar dirinya.

5. Faktor sarana prasarana perusahaan

Faktor sarana dan prasarana adalah faktor yang terlibat dalam hal kelengkapan alat alat pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.3 Indikator Kinerja

Wibowo (2016) menyatakan bahwa indikator atau ukuran kinerja untuk seorang karyawan ialah sebagai berikut :

1. *Kuantitas*, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.
2. *Kualitas*, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
3. *Produktivitas*, diukur sebagai output per pekerja.
4. *Ketepatan waktu*, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
5. *Pengawasan biaya*, sebagai biaya perunit produksi, variasi upah buruh langsung/ tidak langsung.



6. *Fasilitas*, yaitu peralatan atau sarana dan prasarana yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, (Onsardi, O., 2020).

Sedangkan menurut Sudarmanto (2015), mengemukakan bahwa indikator kinerja untuk seorang karyawan ialah sebagai berikut:

1. *Kualitas*, yaitu terkait dengan memproduksi barang dan jasa yang dihasilkan dalam memenuhi maksud dan tujuan
2. *Kuantitas*, yaitu terkait dengan kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa
3. Ketepatan waktu/time liness, yaitu berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Dalam suatu kinerja terdapat faktor-faktor yang dapat mempegaruhi kinerja seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang di kemukakan oleh (Oemar, 2017) dalam Silfia Febrinti,at all, 2014 bahwa *reward* merupakan imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan atau kinerja yang di berikan. Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresisi perusahaan kepada karyawan kinerja yang diberikan tanggung jawab dalam berkerja. Secara umum pemberian reward pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan



sehingg tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* merasa kontribusinya yang diberikan dihargai sehingga memacau kinerja karyawan semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* yang baik yang berasal dari gaji, tunjangn, bonus, penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi dan pencapaian berupa rasa puas dan bangga dari perusahaan.

2.4.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacau kinerjanya semakin baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *punishment* berupa hukuman ringan, sedang dan berat. Menurut Mansyur



(2014) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Desi Rahmawati (2021)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,593, hal ini menunjukkan bahwa variabel Reward dan Punishment secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 59,3% terhadap Kinerja
2	Husnil Khotimah Hasibuan (2018)	Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah	Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

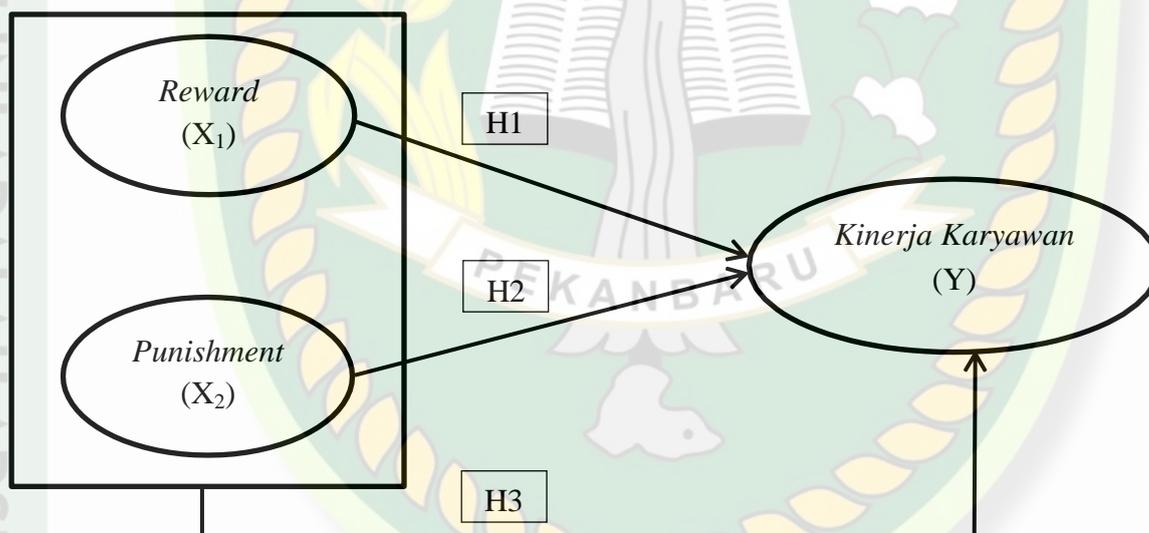
No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3	Siti Khoirun Nuraini (2013)	Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh	Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan
4	Nouvelin, Rizkita (2019)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reeward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi reward (X1) = 0,02 dan nilai signifikansi punishment (X2) = 0,016, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
5	Trioctavianto, Ronny (2022)	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas	Reward Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian PT. Tri

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi		Bakti Sarimas, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi.

Sumber: Berbagai Jurnal Terdahulu

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Desi Rahmawati (2021)

2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Diduga bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arga Amerson



H2 = Diduga bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arga Amerson

H3 = Diduga bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arga Amerson



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Arga Amerson alamat di Jl.

Hangtuh No. 119, Kel. Babusalam, Kec. Mandau, Kota Duri, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
Reward (X1)	Reward adalah salah satu cara dilakukan dalam memapresiasi atas perbuatan seseorang yang patut di puji (Moh. Zaiful Rosyid, 2018:8)	Financial Reward	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif • Tunjangan • Kompensasi 	<i>Ordinal</i>
		Non Financial Reward	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan • Promosi 	<i>Ordinal</i>
Punishment(X2)	Punishment ialah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam merubah perilaku seseorang (Moh. Zaiful Rosyid, 2018:8)	Hukuman Ringan	<ul style="list-style-type: none"> • Teguran Lisan • Teguran Tertulis 	<i>Ordinal</i>
		Hukuman sedang	<ul style="list-style-type: none"> • Penundaan kenaikan gaji • Pemotongan gaji • Penundaan kenaikan pangkat 	<i>Ordinal</i>
		Hukuman berat	<ul style="list-style-type: none"> • Pembebasan dari jabatan • Demosi (Penurunan jabatan) 	<i>Ordinal</i>

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah seseorang karyawan yang melasanaan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualita maupun kuantitas (Novia Ruth Silaen, 2021;2)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Proses Kerja • Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 	<i>Ordinal</i>
		Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketetapan kerja • Kemampuan dalam bekerja 	<i>Ordinal</i>
		Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik 	
		Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama antar karyawan 	

Sumber: Data Olahan, 2022

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

- Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arga Amerson yang berjumlah 54 orang.
- Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono,

(2016: 85). Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang menerima *reward* dan *punishment* tidak termasuk dewan direktur dan komisaris. Sampel dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Arga Amerson yang berjumlah 49 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan seperti data kuesioner dll.
- b. Data Sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, aktivitas perusahaan serta jumlah pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara (interview)

Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang di perlukan.





b. Observasi (observation)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan yang dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang ada di instansi tentang sejarah singkat dan struktur organisasi. Dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Arga Amerson, dan data lain yang mendukung penelitian ini

d. Kuesioner (Angket)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

Kuesioner yang di pakai dalam penelitian ini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju,

dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alterntif Jawaban	Nilai
SSS	Sangat Setuju Sekali	5
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraikan. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah *skala Likert*, dimana seorang responden dihadapkan pada bebrapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan *Skala Likert* yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
- b. Jawaban Setuju : Skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju : Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2009). Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1. Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2. P-P Plot

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat



histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a). Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b). Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model



regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Manullang, M dan Pakpahan, M 2014:184). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS dengan ketentuan:

1. Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.
2. Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Manullang, M dan Pakpahan, M 2014:184).

d. Uji Autokorelasi

Atokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji



autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Model regresi yang baik merupakan regresi yang bebas dari autokorelasi. Menurut Darbin Watson (1951) nilai DW 3 maka terjadi autokorelasi, artinya nilai DW harus berada diantara $1 < DW < 3$ hal tersebut menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Reward

X₂ = Punishment

e = Error

3.6.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X



menerangkan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan seperti berikut:

$$R^2 = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kuesioner tentang masing-masing variabel tersebut untuk mengubah data kualitatif hasil kuesioner menjadi data kualitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linear tersebut.

3.6.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X apakah berpengaruh terhadap variabel terikat Y.



3.6.3 Uji Hipotesis (Uji f)

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

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. Arga Amerson

4.1.1 Sejarah singkat PT. Arga Amerson

PT. Arga Amerson berdiri tahun 2004, perusahaan ini berkembang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, Hasil produksi perusahaan ini tandan buah kelapa sawit (TBS). Lokasi kantor yang beralamat di JL. Hangtuah No. 119, Kel. Babusalam, Kec. Mandau, Kota Duri, Provinsi Riau.

Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan pemerintah daerah Duri untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit dikawasan khususnya dikecamatan Mandau dan sekitarnya. Hal ini bertujuan untuk mensukseskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan milik masyarakat sekitar yang kurang terawat, hal ini nantinya akan bermanfaat ataupun masyarakat yang kurang mampu menggarap secara individual bisa menyerahkan ke pabrik, sehingga lahan tersebut nantinya akan sangat bermanfaat.



4.1.2 Visi Dan Misi Pt. Arga Amerson

Visi:

“Menjadi perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang produktif, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global”.

Misi:

“Mengelola perusahaan kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit secara efisien dan unggul dalam sumberdaya manusia dan teknologi”

4.1.3 Struktur Organisasi Pt. Arga Amerson

Struktur organisasi adalah gambaran dan susunan antara karyawan dan menjelaskan gambaran mengenai tanggung jawab masing-masing sehingga setiap karyawan mengerti dan paham mengenai tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi pada PT. Arga Amerson dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

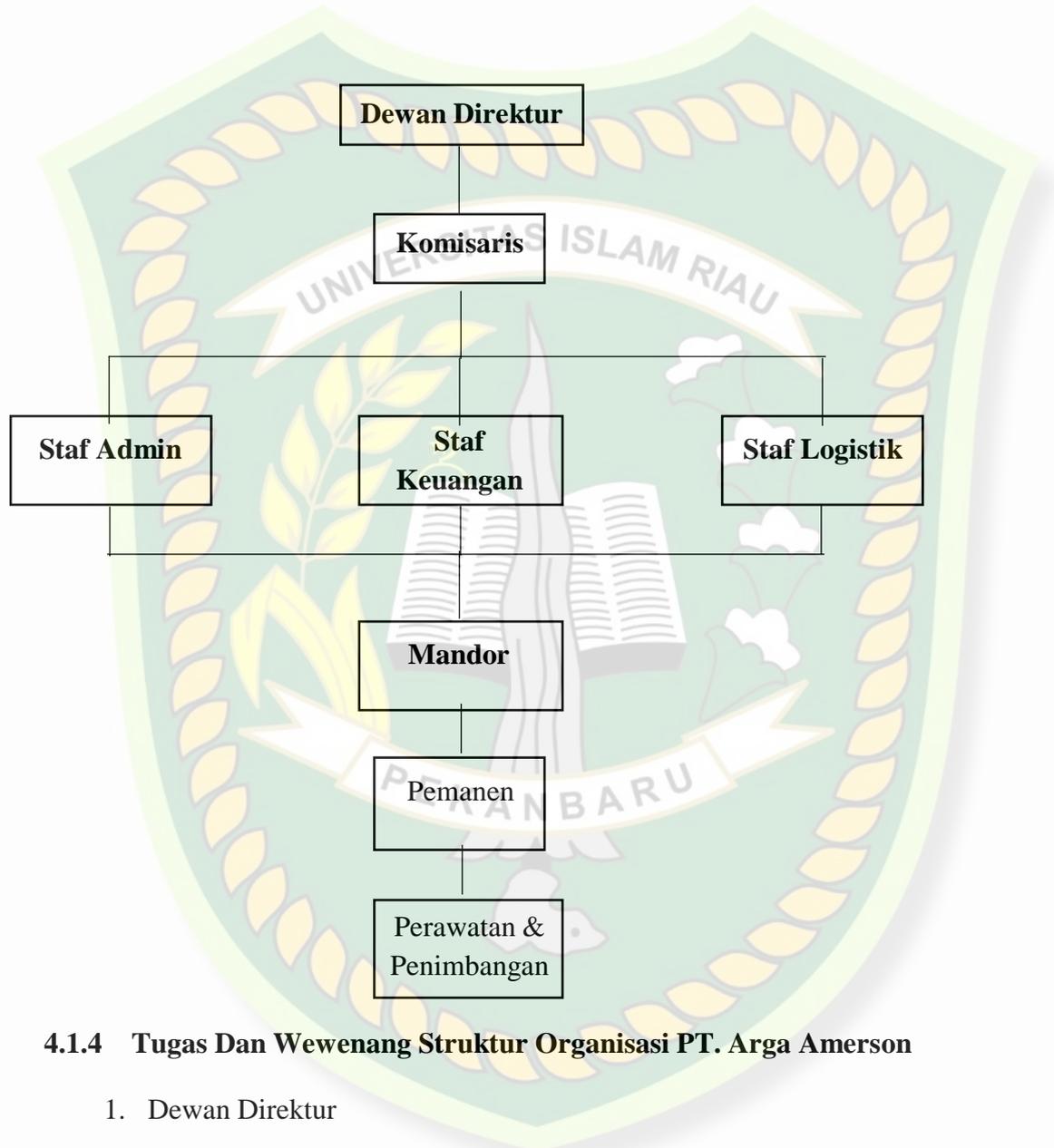


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Gambar 4. 1 Struktur PT. Arga Amerson



4.1.4 Tugas Dan Wewenang Struktur Organisasi PT. Arga Amerson

1. Dewan Direktur

Dewan direktur merupakan seseorang yang memiliki peran penting diperusahaan. Artinya segala tindakan yang diambilnya harus bisa menghasilkan keuntungan untuk perusahaan. sehingga

harus menyusun jadwal rapat secara tersistem untuk menetapkan aturan-aturan baru.

2. Komisaris

Komisaris memiliki tugas mengawasi direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan juga memberikan nasihat serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana jangka panjang perusahaan (RJPP) dan Rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP).

3. Staf Admin

Staf admin memiliki tugas membuat agenda kantor, membuat surat, mengelola dokumen dan melakukan pengarsipan data.

4. Staf Keuangan

Staf keuangan memiliki tugas melakukan pengaturan keuangan, melakukan penginputan segala aktivitas transaksi keuangan, dan melakukan pembayaran kepada supplier.

5. Staf Logistik

Staf logistik memiliki tugas mendistribusikan dan menyimpan stok barang baik dari maupun gudang serta mengendalikan proses penyimpanan barang.

6. Mandor

Mandor memiliki tugas menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan dan membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

7. Pemanen

Pemanen sawit memiliki tugas memotong tandan buah segar (TBS), meletakkan tandan buah segar (TBS) dipiringan, dan mengumpulkan tandan buah segar (TBS) yang telah dipotong serta buah yang memberondol ke tempat pengumpulan hasil (TPH).

8. Perawatan

Perawatan sawit memiliki tugas memastikan perkebunan dalam hal pemupukan, pembersihan, pengendalian dan segala hal yang termasuk dalam perawatan telah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

9. Penimbang

Penimbang memiliki tugas melakukan penimbangan dan mencatat hasil panen tandan buah kelapa sawit, dan selanjutnya akan dibawa ke pabrik kelapa sawit.

4.1.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Arga Amerson adalah perusahaan yang aktivitas atau kegiatannya utamanya bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi:

1. Menjalankan usaha dibidang perkebunan kelapa sawit. Dalam perusahaan terdapat dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Divisi kebun bertanggung jawab mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman, perawatan dan pemanen



sawit. Hasil panen sawit yang berupa Tandan buah segar (TBS) kemudian diangkut ke divisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit.

2. Menjalankan usaha dalam bidang industri pengolahan kelapa sawit.

Pengolahan buah kelapa sawit terutama dimaksudkan untuk mendapatkan minyak sawit, yang kemudian menjadi bahan baku dalam berbagai industri seperti industri pangan dimana untuk menghasilkan minyak goreng, mentega dan lain-lain. Didalam pengerjaan olahan kelapa sawit menjadi crude palm oil (CPO) dan kernel antara lain:

a. Dalam melaksanakan proses panen kelapa sawit untuk mengolah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk memperoleh hasil produksi (CPO) dengan kualitas yang baik serta rendemen panen atau tanda matang panen didasarkan pada kriteria dimana dilihat dari jumlah berondolan yang telah jatuh ditanah sedikitnya ada 5 buah yang lepas/jatuh dari tandan yang beratnya kurang dari 10kg atau sedikit banyaknya buah yang lepas dari tandan. Didalam melaksanakan panen kelapa sawit harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan hal ini agar pohon yang telah dipanen tidak terganggu produktifitasnya atau bahkan lebih meningkat dibanding sebelumnya.

b. Pada saat penerimaan bahan baku tandan buah segar (TBS) yang masuk pabrik, semula ditimbang di jembatan timbang untuk melihat



jumlah berat TBS yang telah diterima oleh pabrik. Setelah ditimbang TBS dipindahkan ke loading ramp sebagai tempat penimbunan sementara dan pemindahan tandan buah ke dalam lori sterilisasi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Pertama yang akan dianalisis ialah mengenai frekuensi terkait dengan identitas responden yang dijadikan responden penelitian yang mencakup antara lain: jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden, dan lama bekerja responden.

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk lebih jelasnya tentang jenis kelamin responden penelitian yaitu karyawan PT. Arga Amerson akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	40	82%
2	Perempuan	9	18%
Jumlah		49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan PT. Arga Amerson yang berjenis kelamin laki-



laki yaitu terdapat 40 orang dengan persentase 82%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu terdapat 9 orang dengan persentase 18%. Artinya mayoritas karyawan PT. Arga Amerson adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan perusahaan bergerak pada bidang perkebunan yang lebih mengutamakan sumber daya manusia dengan jenis kelamin laki-laki, namun ada beberapa karyawan dengan jenis kelamin perempuan juga yang bekerja seperti pada posisi staf dan bagian perawatan perkebunan.

2. Tingkat Usia Responden

Untuk lebih jelasnya tentang tingkat usia responden penelitian yaitu karyawan PT. Arga Amerson akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
1	<20	0	0%
2	20-29	10	20%
3	30-39	25	51%
4	>40	14	29%
Jumlah		49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 4.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan PT. Arga Amerson yang tingkat usianya dibawah 20 tahun yaitu tidak ada, responden dengan tingkat usianya antara 20 sampai 29 tahun yaitu ada 10 orang atau 20%, kemudian responden dengan tingkat usianya 30 sampai 39 tahun yaitu ada 25 orang atau



dengan persentase 51%, sedangkan yang berusia diatas 40 tahun yaitu ada 29%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu karyawan PT. Arga Amerson adalah dengan tingkat usia antara 30 sampai 39 tahun. Hal ini dikarenakan dengan tugas dan tanggung jawabnya usia yang dirasa paling produktif untuk menjadi karyawan pada perusahaan PT. Arga Amerson dengan bidang perkebunan kelapa sawit adalah pada usia 30-39 tahun. Usia tersebut juga dirasa memiliki pengalaman yang cukup untuk bekerja di PT. Arga Amerson.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk lebih jelasnya tentang tingkat pendidikan responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Arga Amerson akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SD	8	16%
2	SMP	17	35%
3	SMA/SMK	22	45%
4	S1	2	4%
Jumlah		49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 4.3 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan PT. Arga Amerson dengan tingkat pendidikan SD yaitu terdapat 8 orang dengan persentase 16%, tingkat pendidikan SMP yaitu terdapat 17 orang dengan persentase 35%, tingkat pendidikan



SMA/SMK yaitu terdapat 22 orang atau dengan persentase 45%, kemudian diikuti oleh dengan jenjang pendidikan S1 yaitu terdapat 2 orang atau dengan persentase 4%. Artinya mayoritas karyawan pada PT. Arga Amerson adalah dengan jenjang pendidikan SMA/SMK. Hal tersebut dikarenakan mayoritas untuk menempati posisi yang dibutuhkan tidak memerlukan tamatan sarjana namun lebih mengutamakan kemampuan atau skill yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi focus perusahaan PT. Arga Amerson yaitu perkebunan.

4. Lama Bekerja Responden

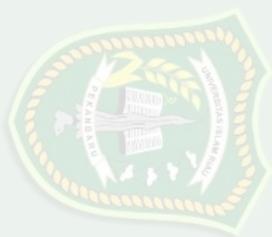
Untuk lebih jelasnya tentang lama bekerja responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Arga Amerson akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	<1	1	2%
2	1-5	10	20%
3	6-10	16	33%
4	>10	22	45%
Jumlah		49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 4.4 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Arga Amerson yang dijadikan sampel penelitian dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu terdapat 1 orang atau dengan persentase 2%, kemudian diikuti oleh dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau dengan persentase



20%, sedangkan dengan masa lama bekerja 6 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau dengan persentase 33%, dan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun ada 22 orang dengan persentase 45%. Artinya mayoritas karyawan pada PT. Gapura Angkasa adalah dengan lama masa bekerja diatas 10 tahun. Hal ini dikarenakan PT. Arga Amerson lebih mempertahankan karyawan lama yang telah berpengalaman di bidang pekerjaannya dan lebih dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

4.2.1 Uji Instrumen Penelitian

Kelayakan masing-masing variabel dan indikator tersebut harus diuji berdasarkan temuan yang dilakukan dengan menggunakan survei responden terhadap variabel *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan. Pengujian ini juga dikenal sebagai pengujian kualitas data, ini dimaksudkan untuk menguji batas-batasnya. Penentuan sarana penentuan kebenaran dan pengukuran (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara berikut ini:

1. Uji Validitas

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 49 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan $df = n - 2$, berarti $49 - 2 = 47$. Dari r tabel uji satu arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui **r tabel sebesar 0.2377.**



Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arga Amerson, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
1	Reward (X1)	X1.1	0.497	0.2377	Valid
		X1.2	0.821	0.2377	Valid
		X1.3	0.689	0.2377	Valid
		X1.4	0.802	0.2377	Valid
		X1.5	0.744	0.2377	Valid
		X1.6	0.696	0.2377	Valid
2	Punishment (X2)	X2.1	0.804	0.2377	Valid
		X2.2	0.794	0.2377	Valid
		X2.3	0.781	0.2377	Valid
		X2.4	0.621	0.2377	Valid
		X2.5	0.626	0.2377	Valid
		X2.6	0.619	0.2377	Valid
		X2.7	0.573	0.2377	Valid
3	Kinerja (Y)	Y.1	0.493	0.2377	Valid
		Y.2	0.642	0.2377	Valid
		Y.3	0.772	0.2377	Valid
		Y.4	0.780	0.2377	Valid

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
		Y.5	0.748	0.2377	Valid
		Y.6	0.675	0.2377	Valid
		Y.7	0.527	0.2377	Valid

Sumber: *Olahan SPSS22, 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai *corrected item total* (r-hitung) > nilai r-tabel. Dengan demikian berarti bahwa indikator-indikator pernyataan tentang variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas membantu menentukan konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan bahwa peralatan tersebut dipercaya untuk menghasilkan data yang andal. Pengujian reliabilitas adalah alat untuk variabel dan indikator struktural. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Pengukuran	Pengambilan Keputusan
1	Reward (X1)	X1.1	0,888	0.60	Reable
		X1.2	0,885	0.60	Reable
		X1.3	0,890	0.60	Reable
		X1.4	0,881	0.60	Reable
		X1.5	0,884	0.60	Reable
		X1.6	0,881	0.60	Reable
2	Punishment (X2)	X2.1	0,883	0.60	Reable
		X2.2	0,881	0.60	Reable
		X2.3	0,880	0.60	Reable
		X2.4	0,887	0.60	Reable
		X2.5	0,882	0.60	Reable
		X2.6	0,884	0.60	Reable
2	Kinerja (Y)	Y.1	0,888	0.60	Reable
		Y.2	0,887	0.60	Reable
		Y.3	0,886	0.60	Reable
		Y.4	0,882	0.60	Reable
		Y.5	0,881	0.60	Reable
		Y.6	0,881	0.60	Reable
		Y.7	0,882	0.60	Reable
		Y.8	0,885	0.60	Reable

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha dari semua pertanyaan dalam variabel > 0.60 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan kepada responden.

4.2.3.1 Reward

Reward merupakan adalah salah satu cara dilakukan dalam memapresiasi atas perbuatan seseorang yang patut di puji. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

1. Dimensi *Financial Reward*

Secara umum kompensasi berkaitan dengan imbalan keuangan atau biasa disebut *financial reward* merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi dan tunjangan-tunjangan lainnya. Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi *financial reward* pada karyawan PT. Arga Amerson dapat dilihat dari tabel dibawah ini:



a. Gaji

Gaji adalah pembayaran yang harus dibayarkan kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan perjanjian. Pernyataan karyawan tentang merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Tanggapan responden tentang gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	29%
Setuju	25	51%
Cukup Setuju	10	20%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai gaji yang diberikan telah sesuai sudah baik pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 29%, karyawan yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 51%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 10 orang dengan persentase 20%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan telah sesuai ialah setuju, hal ini dikarenakan PT. Arga Amerson telah menentukan gaji yang akan diterima sesuai dengan kontrak



perjanjian diawal, sehingga karyawan yang bekerja menerima gaji telah sesuai.

b. Insentif

Insentif merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukan mencapai target yang ditentukan. Pernyataan karyawan mengenai mendapatkan insentif dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Tanggapan responden tentang bonus

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	33%
Setuju	24	49%
Cukup Setuju	9	18%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	49	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai insentif dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target sudah baik pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 33%, karyawan yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase 49%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 18%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai insentif dari perusahaan atas pekerjaan yang



mencapai target ialah setuju, hal ini dikarenakan PT. Arga Amerson menentukan target kepada karyawan untuk mendapatkan insentif.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan atas tujuan tertentu. Pernyataan karyawan merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Tanggapan responden tentang tunjangan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	31%
Setuju	23	47%
Cukup Setuju	11	22%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini sudah baik pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 31%, karyawan yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 47%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 22%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan



dapat mencukupi kebutuhan saat ini ialah setuju, hal ini dikarenakan PT. Arga Amerson memberikan tunjangan kepada karyawannya seperti tunjangan hari raya dan tunjangan akhir tahun.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan baik berupa fisik maupun non fisik atas pencapaian yang dihasilkan. Pernyataan karyawan tentang merasa perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Tanggapan responden tentang kompensasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	27%
Setuju	27	55%
Cukup Setuju	9	18%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja sudah baik pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 27%, karyawan yang menyatakan setuju ada 27 orang dengan persentase 55%, dan karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 18%. Berdasarkan hasil



tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja setuju, hal ini dikarenakan PT. Arga Amerson memberikan imbalan atau kompensasi berdasarkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

2. Dimensi *Non Financial Reward*

Secara umum kompensasi non financial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis/ fisik tempat orang tersebut bekerja. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi non financial reward PT. Arga Amerson dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Penghargaan

Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas keunggulan yang dimilikinya. Pernyataan karyawan merasa bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang penghargaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	24%
Setuju	29	59%
Cukup Setuju	7	14%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan sudah baik pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 24%, karyawan yang menyatakan setuju ada 29 orang dengan persentase 59%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 14% dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan setuju, hal ini dikarenakan PT. Arga Amerson memberikan penghargaan berdasarkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

b. Promosi jabatan

Promosi jabatan yang dimaksud adalah karyawan diberikan peluang untuk menempati posisi yang lebih tinggi seperti mandor dan sebagainya. Pernyataan karyawan merasa perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang promosi jabatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	16%
Setuju	29	59%
Cukup Setuju	11	22%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi sudah baik pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 16%, karyawan yang menyatakan setuju ada 29 orang dengan persentase 59%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 22% dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi setuju, hal ini dikarenakan PT. Arga Amerson memberikan peluang kepada karyawan untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel *Reward* (X1) pada PT. Arga Amerson, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 4. 13 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel *Reward* pada PT. Arga Amerson

No	Item pertanyaan	frekuensi jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Financial Reward	5	4	3	2	1	
	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai	14	25	10	0	0	49
	Bobot nilai	70	100	30	0	0	200
2	Saya menerima insentif dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target	16	24	9	0	0	49
	Bobot nilai	80	96	27	0	0	203
3	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini	15	23	11	0	0	49
	Bobot nilai	75	92	33	0	0	200



4	Saya merasa perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja	13	27	9	0	0	49
	Bobot nilai	65	108	27	0	0	200
5	Dimensi Non Financial Reward						
	Saya merasa bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan	12	29	7	1	0	49
	Bobot nilai	60	116	21	2	0	199
6	Saya merasa perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	8	29	11	1	0	49
	Bobot nilai	40	116	33	2	0	191
	jumlah keseluruhan	390	628	171	4	0	1.193

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel *Reward* adalah 1.193. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

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

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 49 = 1.470$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 49 = 294$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.470 - 294}{5} = 235$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 235

$$\text{Sangat baik} = 1.235 - 1.470$$

$$\text{Baik} = 1.000 - 1.234$$

$$\text{Cukup baik} = 765 - 999$$

Tidak baik = 530-764

Sangat tidak baik = 294-529

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel *Reward* (X1) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Reward pada PT. Arga Amerson dalam kategori **Baik**.

4.2.3.2 *Punishment*

Punishment merupakan ancaman hukuman atau peringatan yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang ada dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar. *Punishment* diberikan sebagai bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahannya.

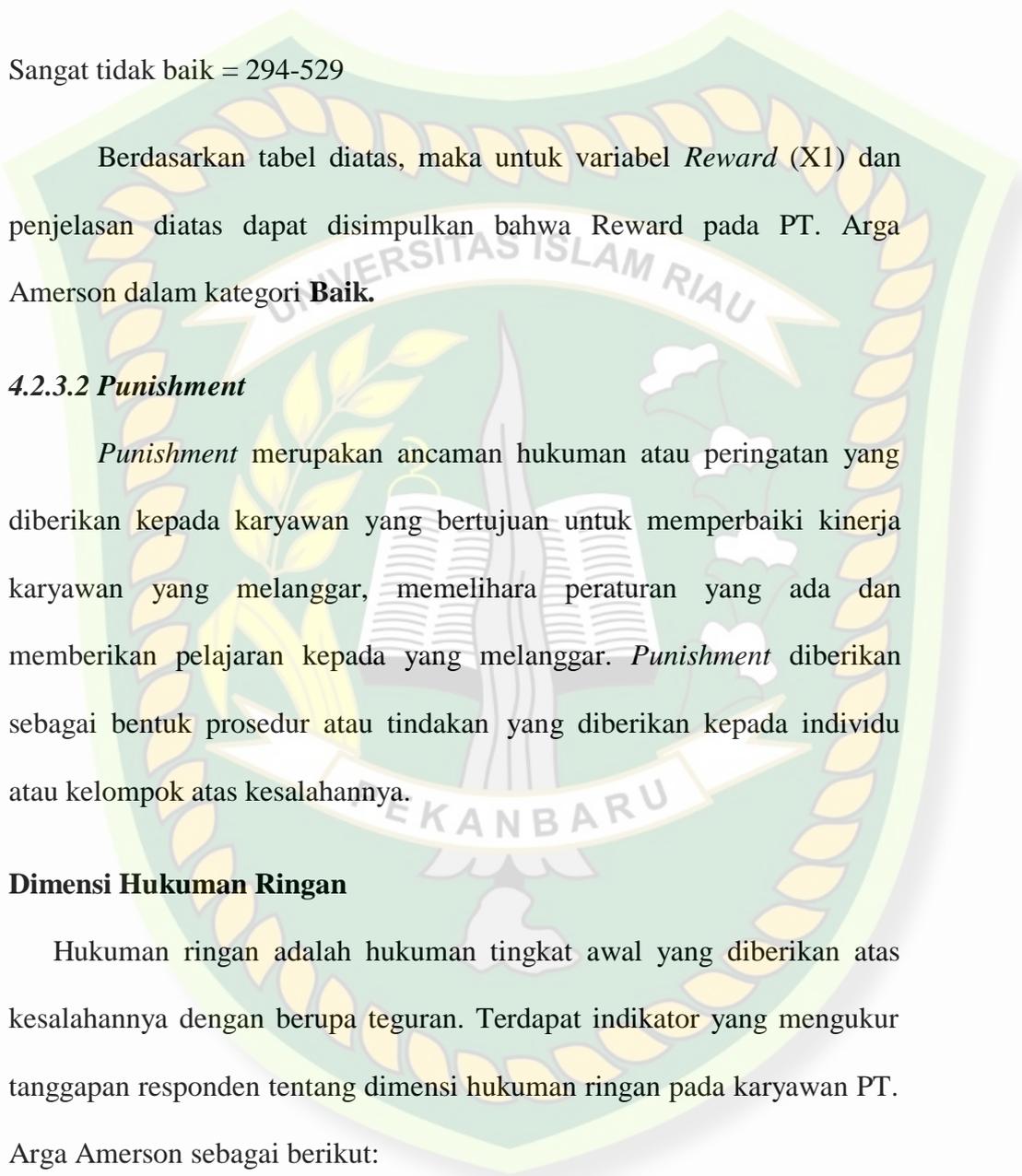
1. Dimensi Hukuman Ringan

Hukuman ringan adalah hukuman tingkat awal yang diberikan atas kesalahannya dengan berupa teguran. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi hukuman ringan pada karyawan PT.

Arga Amerson sebagai berikut:

a. Teguran lisan

Teguran secara lisan merupakan hukuman ringan yang diberikan kepada karyawan agar dapat segera memperbaiki kesalahan ringan yang dilakukannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai teguran lisan dapat dilihat sebagai berikut:



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Tabel 4. 14Tanggapan responden tentang teguran lisan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	25	51%
Setuju	15	31%
Cukup Setuju	7	14%
Tidak Setuju	2	4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai teguran lisan pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 51%, karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 31%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 14% dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 4%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima hukuman ringan berupa teguran secara lisan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Arga Amerson memberikan teguran secara lisan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran ringan.

b. Teguran tertulis

Teguran secara tertulis merupakan hukuman ringan yang diberikan kepada karyawan agar dapat segera memperbaiki kesalahan ringan yang dilakukannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai teguran tertulis dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 4. 15 Tanggapan responden tentang teguran tertulis

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	47%
Setuju	17	35%
Cukup Setuju	8	16%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai teguran tertulis pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 47%, karyawan yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 35%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 16% dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima hukuman ringan berupa teguran secara tertulis. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Arga Amerson memberikan teguran secara tertulis kepada karyawan yang melakukan pelanggaran ringan.

2. Dimensi Hukuman Sedang

Hukuman sedang adalah hukuman tingkat kedua yang diberikan atas kesalahannya dengan berupa penundaan atau pemotongan gaji. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi hukuman sedang pada karyawan PT. Arga Amerson sebagai berikut:



a. **Penundaan kenaikan gaji**

Karyawan yang melakukan pelanggaran sedang akan mendapatkan hukuman berupa penundaan kenaikan gaji apabila tidak melebihi target yang ditentukan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai penundaan kenaikan gaji dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Tanggapan responden tentang penundaan kenaikan gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	31%
Setuju	19	38%
Cukup Setuju	15	31%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penundaan kenaikan gaji pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 31%, karyawan yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 38%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persentase 31%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan setuju bahwa karyawan menerima hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji apabila tidak melebihi target yang ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Arga Amerson



memberikan hukuman penundaan kenaikan gaji dikarenakan target yang telah ditentukan tidak tercapai.

b. Pemotongan gaji

Karyawan yang melakukan pelanggaran sedang akan mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji apabila tidak mencapai target yang ditentukan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pemotongan gaji dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Tanggapan responden tentang pemotongan gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	39%
Setuju	21	43%
Cukup Setuju	7	14%
Tidak Setuju	2	4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pemotongan gaji pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 39%, karyawan yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 43%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 14% dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan



setuju bahwa karyawan menerima hukuman sedang berupa pemotongan gaji apabila tidak mencapai target. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Arga Amerson memberikan hukuman pemotongan gaji karyawan yang tidak dapat mencapai target.

c. **Penundaan kenaikan pangkat**

Karyawan yang melakukan pelanggaran sedang akan mendapatkan hukuman berupa penundaan kenaikan posisi apabila tidak selalu melebihi target yang ditentukan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai penundaan kenaikan pangkat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Tanggapan responden tentang penundaan kenaikan pangkat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	32%
Setuju	19	39%
Cukup Setuju	14	29%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penundaan kenaikan pangkat pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 32%, karyawan yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 39%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 14 orang dengan persentase 29%



dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 0 orang dengan persentase 0%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan setuju bahwa karyawan menerima hukuman sedang berupa penundaan kenaikan posisi jabatan apabila tidak selalu melebihi target. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Arga Amerson memberikan hukuman penundaan kenaikan posisi karyawan yang tidak dapat selalu melebihi target.

3. Dimensi Hukuman Berat

Hukuman berat adalah hukuman tingkat terakhir yang diberikan atas kesalahannya dengan berupa pemutusan hubungan kerja. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi hukuman berat pada karyawan PT. Arga Amerson sebagai berikut:

a. Pembebasan dari jabatan

Karyawan yang melakukan pelanggaran berat akan mendapatkan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja apabila kembali melanggar peraturan dan tidak memiliki prospek yang jelas. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 4. 19 Tanggapan responden tentang pemutusan hubungan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	39%
Setuju	17	35%
Cukup Setuju	12	24%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 39%, karyawan yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 35%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 12 orang dengan persentase 24% dan karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima hukuman berat berupa pemutusan hubungan kerja apabila kembali melakukan pelanggaran aturan. Hal tersebut menunjukan bahwa PT. Arga Amerson memberikan hukuman pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang telah kembali melakukan kesalahan namun tidak dapat memperbaikinya.



b. Demosi (Penurunan jabatan)

Karyawan yang melakukan pelanggaran berat akan mendapatkan hukuman berupa penurunan jabatan apabila kembali melanggar peraturan dan berjanji tidak melakukannya lagi. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai penurunan jabatan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Tanggapan responden tentang demosi (penurunan jabatan)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	41%
Setuju	20	41%
Cukup Setuju	9	18%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penurunan jabatan pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 41%, karyawan yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 41%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 18%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menerima hukuman berat berupa



penurunan posisi jabatan apabila kembali melakukan pelanggaran aturan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Arga Amerson memberikan hukuman pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang telah kembali melakukan kesalahan namun bisa berjanji dapat memperbaikinya.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel *Punishment* (X2) pada PT. Arga Amerson, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 4. 21 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel *Punishment* pada PT. Arga Amerson

No	Item pertanyaan	Frekuensi jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Hukuman Ringan	5	4	3	2	1	
	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara lisan	25	15	7	2	0	49
	Bobot nilai	125	60	21	4	0	210
2	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara tertulis	23	17	8	1	0	49
	Bobot nilai	115	68	24	2	0	209
3	Dimensi Hukuman Sedang						
	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan gaji) apabila tidak melebihi target yang ditentukan	15	19	15	0	0	49
	Bobot nilai	75	76	45	0	0	196
4	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (pemotongan gaji) apabila tidak mencapai target	19	21	7	2	0	49
	Bobot nilai	95	84	21	4	0	204
5	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan pangkat) apabila tidak selalu melebihi target	16	19	14	0	0	49

	Bobot nilai	80	76	42	0	0	198
6	Dimensi Hukuman Berat						
	Perusahaan senantiasa memberikan hukuman berat berupa phk kepada karyawan yang kembali melanggar aturan	19	17	12	1	0	49
	Bobot nilai	95	68	36	2	0	201
7	Perusahaan senantiasa memberikan hukuman berat berupa penurunan jabatan kepada karyawan yang kembali melanggar aturan	20	20	9	0	0	49
	Bobot nilai	100	80	27	0	0	207
	Jumlah keseluruhan	685	512	216	12	0	1.425

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel *Punshment* adalah 1.425. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

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

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 49 = 1.715$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 49 = 343$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.715 - 343}{5} = 274$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 274

$$\text{Sangat baik} = 1.441 - 1.715$$

$$\text{Baik} = 1.167 - 1.440$$

$$\text{Cukup baik} = 893 - 1.166$$

Tidak baik = 619-892

Sangat tidak baik = 343-618

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel *Punishment* (X2) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa punishmant pada PT. Arga Amerson dalam kategori **Baik**.

4.2.3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atas kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab telah mencapai standar ketentuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan salah satunya tergantung dari kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri, karena karyawan merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan.

1. Dimensi Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan penilaian hasil kerja dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan yang dapat dilihat berdasarkan mutu, taraf, atau derajat suatu pekerjaan. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi kualitas kerja karyawan pada PT. Arga Amerson sebagai berikut:

a. Proses Kerja

Setiap karyawan memiliki pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan diharuskan untuk memahami proses dalam melaksanakan tugas pekerjaanya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden



mengenai karyawan memahami proses pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 22 Tanggapan responden tentang proses kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	29%
Setuju	31	63%
Cukup Setuju	4	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai proses kerja pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 29%, karyawan yang menyatakan setuju ada 31 orang dengan persentase 63%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 8%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan setuju bahwa karyawan memahami proses pekerjaan yang harus dilakukan. Hal tersebut menunjukan bahwa karyawan PT. Arga Amerson memahami proses dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.



b. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan

Pencapaian seorang karyawan atas kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 23 Tanggapan responden tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	29%
Setuju	29	59%
Cukup Setuju	6	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 29%, karyawan yang menyatakan setuju ada 29 orang dengan persentase 59%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 12%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan setuju bahwa karyawan dapat menghasilkan pekerjaan sesuai



dengan yang ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Arga Amerson dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari ketepatan kerja dan kemampuan kerja yang dapat diselesaikan setiap karyawan itu masing-masing. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi kuantitas kerja pada karyawan PT. Arga Amerson sebagai berikut:

a. Ketetapan kerja

Ketetapan dalam kerja merupakan seorang karyawan yang melakukan pekerjaan secara akurat dan cermat dengan tepat dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Penilaian ini menunukan apakah karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan tetap. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai ketetapan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 24 Tanggapan responden tentang ketetapan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	29	59%
Setuju	13	27%
Cukup Setuju	7	14%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketetapan kerja pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 59%, karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 27%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 14%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu menjaga ketetapan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Arga Amerson memiliki ketetapan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kemampuan dalam bekerja

Setiap karyawan memiliki pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan diharuskan untuk mampu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan dalam bekerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 25 Tanggapan responden tentang kemampuan dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	47%
Setuju	18	37%
Cukup Setuju	8	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan dalam bekerja pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 47%, karyawan yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 37%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 8 orang dengan persentase 16%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Arga Amerson memiliki kemampuan kerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Dimensi Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditetapkan. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi ketepatan waktu pada karyawan PT. Arga Amerson sebagai berikut:

a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tepat waktu adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditetapkan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan



responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 26 Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	35%
Setuju	28	57%
Cukup Setuju	4	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 35%, karyawan yang menyatakan setuju ada 28 orang dengan persentase 57%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 8%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Arga Amerson memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.



b. Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik

Karyawan diberikan waktu kerja dengan harapan untuk dapat memanfaatkan waktu tersebut dengan sebaik mungkin untuk menjalankan pekerjaan yang dilakukannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu kerja dengan baik dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 27 Tanggapan responden tentang memanfaatkan waktu kerja dengan baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	41%
Setuju	24	49%
Cukup Setuju	5	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu kerja dengan baik pada karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 41%, karyawan yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase 49%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 10%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan setuju bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik.



Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Arga Amerson dapat memanfaatkan waktu dengan baik dan juga karena dalam bekerja mereka selalu diawasi.

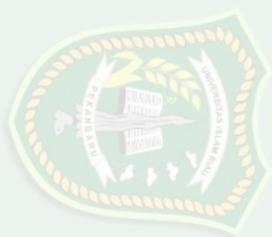
4. Dimensi Kerja Sama

Kerja sama artinya kegiatan atau usaha yang dilakukan beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat kerja sama, yakni mendorong proses pemecahan masalah jadi lebih mudah. Dengan kerja sama, akan ada bantuan dan perspektif lain dalam memecahkan masalah. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi kerja sama pada karyawan PT. Arga Amerson sebagai berikut:

a. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama dalam sebuah organisasi sangat penting karena dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu antar sesama karyawan harus memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan baik di perusahaan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4. 28 Tanggapan responden tentang kerjasama antar karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	27%
Setuju	33	67%
Cukup Setuju	3	6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	49	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan PT. Arga Amerson. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 27%, karyawan yang menyatakan setuju ada 33 orang dengan persentase 67%, karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 6%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Arga Amerson menyatakan setuju bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan tim secara baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Arga Amerson mampu untuk dapat bekerjasama antar sesama karyawan dengan baik.

Untuk melihat lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arga Amerson dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:



Tabel 4. 29 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson

No	Item pertanyaan	Frekuensi jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Kualitas	5	4	3	2	1	
	Saya memahami proses pekerjaan yang harus dilakukan	14	31	4	0	0	49
	Bobot nilai	70	124	12	0	0	206
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil target yang ditetapkan	14	29	6	0	0	49
	Bobot nilai	70	116	18	0	0	204
3	Dimensi Kuantitas						
	Saya selalu menjaga ketepatan dalam bekerja	29	13	7	0	0	49
	Bobot nilai	145	52	21	0	0	218
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna tanpa melakukan kesalahan	23	18	8	0	0	49
	Bobot nilai	115	72	24	0	0	211
5	Dimensi Ketetapan Waktu						
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17	28	4	0	0	49
	Bobot nilai	85	112	12	0	0	209
6	Saya mampu menggunakan waktu dengan efektif & efisien	20	24	5	0	0	49
	Bobot Nilai	100	96	15	0	0	211
7	Dimensi Kerja Sama						
	Saya mampu bekerjasama dengan sesama karyawan secara baik	13	33	3	0	0	49
	Bobot nilai	65	132	9	0	0	206
	Jumlah keseluruhan	650	704	111	0	0	1.465

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel kinerja adalah 1.465. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

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

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 49 = 1.715$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 49 = 343$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.715 - 343}{5} = 274$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 274

$$\text{Sangat baik} = 1.441-1.715$$

$$\text{Baik} = 1.167-1.440$$

$$\text{Cukup baik} = 893-1.166$$

$$\text{Tidak baik} = 619-892$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 343-618$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson dalam kategori **Sangat Baik**.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011). Namun dapat juga ditentukan oleh nilai signifikansi dengan standar kelulusan $>0,05$ atau 5%.

Tabel 4. 30 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12210653
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.052
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan berdasarkan nilai tabel Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai tersebut diatas nilai standar signifikansi 0.05 ($0.200 > 0.05$). Dengan begitu didapat hasil bahwa data berdistribusi normal dan telah memenuhi kelulusan uji asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. 31 Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
REWARD	.837	1.195
PUNISHMENT	.837	1.195

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai VIF pada variabel reward sebesar 1.195 dan pada variabel punishment sebesar 1.195, nilai tersebut memiliki nilai VIF dibawah 10. Lalu nilai tolerance pada variabel reward sebesar 0.837 dan variabel punishment 0.837, nilai tersebut menunjukkan nilai tolerance diatas 0.1. Artinya kedua variabel pada pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen sehingga dapat dinyatakan lulus pengujian asumsi multikoleniaritas.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 32 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.653	1.738		2.678	.010
REWARD	-.131	.068	-.297	-1.927	.060
PUNISHMENT	.007	.051	.020	.130	.897

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan data hasil uji heteroskedastisitas glesjer pada tabel 5. Menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal tersebut dapat



dilihat bahwa nilai sig > alpha (5%) jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.2.4.4 Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik merupakan regresi yang bebas dari autokorelasi. Menurut Durbin Watson (1951) nilai DW 3 maka terjadi autokorelasi, artinya nilai DW harus berada diantara $1 < DW < 3$ hal tersebut menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. 33 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.481	2.168	2.091
a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.091 berada di $1 < DW < 3$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi linier tersebut tidak terdapat autokorelasi atau tidak terjadi korelasi diantara kesalahan pengganggu.

4.2.5 Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arga Amerson

4.2.5.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*), sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda



adalah 5% atau dengan tingkat signifikansi 0,05. Berikut ditampilkan hasil dari regresi berganda:

Tabel 4. 34 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.187	2.947		3.456	.001
	REWARD	.371	.115	.365	3.215	.002
	PUNISHMENT	.367	.087	.478	4.202	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Olahan SPSS22, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.34 diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 10.187 + 0.371X_1 + 0.367X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10.187 yang artinya apabila variabel *reward* dan *punishment* nilainya tetap atau 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 10.187.
- Variabel *reward* memiliki nilai beta positif sebesar 0.371, artinya apabila *reward* mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.371, begitu sebaliknya apabila *reward* mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan, dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.



- c. Variabel punishment memiliki nilai beta positif sebesar 0.367, artinya apabila *punishment* mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.367, begitu sebaliknya apabila *punishment* mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan, dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.

4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah. Tabel dibawah ini memperlihatkan koefisien determinasi :

Tabel 4. 35 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.709 ^a	.502	.481

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan SPSS22, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi atau *adjusted R Square* sebesar 0.481 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Reward* dan *Punishment* sebesar 48,1%, sedangkan selebihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam



penelitian ini. Dalam hal ini koefisien determinasi (R^2) yang digunakan adalah *adjusted R Square*, karena penelitian ini menggunakan dua variabel bebas.

4.2.5.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk melihat variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan standar signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilihat berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Berikut ditampilkan tabel hasil pengujian:

Tabel 4. 36 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.330	2	109.165	23.231	.000 ^b
	Residual	216.160	46	4.699		
	Total	434.490	48			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber: *Olahan SPSS22, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $f_{Hitung} 23.231 > f_{Tabel} 3.20$. Artinya variabel



reward dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah H3 diterima.

4.2.5.4 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka tidak terjadi pengaruh yang signifikan. Berikut hasil uji regresi secara parsial (uji t) yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 37 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a	
		t	Sig.
1	(Constant)	3.456	.001
	REWARD	3.215	.002
	PUNISHMENT	4.202	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan SPSS22, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel 4.37 diketahui menunjukkan nilai signifikansi variabel *Reward* sebesar $0.002 < 0.05$ dengan nilai $t_{Hitung} 3.215 > t_{Tabel} 1.67866$. Artinya variabel *Reward* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya adalah H1 diterima.



2. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel 4.37 diketahui menunjukkan nilai signifikansi variabel *Punishment* sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{Hitung} 4.202 > t_{Tabel} 1.67866$. Artinya variabel *Punishment* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya adalah H2 diterima.

4.2.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat kedua variabel bebas *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil analisis pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.6.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arga Amerson

Hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ dengan $t_{Hitung} 3.215 > t_{Tabel} 1.67866$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson.

Reward merupakan bentuk penghargaan atas upaya yang dilakukan karyawan dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai *reward* diperlukan kinerja serta target yang harus dicapai oleh karyawan PT. Arga Amerson.

Apabila sistem *reward* pada PT. Arga Amerson semakin adil yaitu dengan tetap mempertahankan adanya gaji atau bonus ketika target hasil panen



tercapai, kesejahteraan karyawan, serta pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat saling meningkatkan kerja sama antar karyawan sehingga membuat PT. Arga Amerson semakin maju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati (2021) dengan judul penelitian Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.6.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arga Amerson

Hasil penelitian mengenai pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Punishment* sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{Hitung} 4.202 > t_{Tabel} 1.67866$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arga Amerson.

Analisis variabel *punishment* dalam penelitian ini memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Artinya jika pemberian *punishment* semakin baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan



signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* juga digunakan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Tatag Husnil Khotimah Hasibuan (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah yang menunjukkan hasil secara parsial bahwa *punishment* pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial hasil uji *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson.
2. Secara parsial hasil uji *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson.
3. Secara simultan hasil uji *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arga Amerson.

5.2 Saran

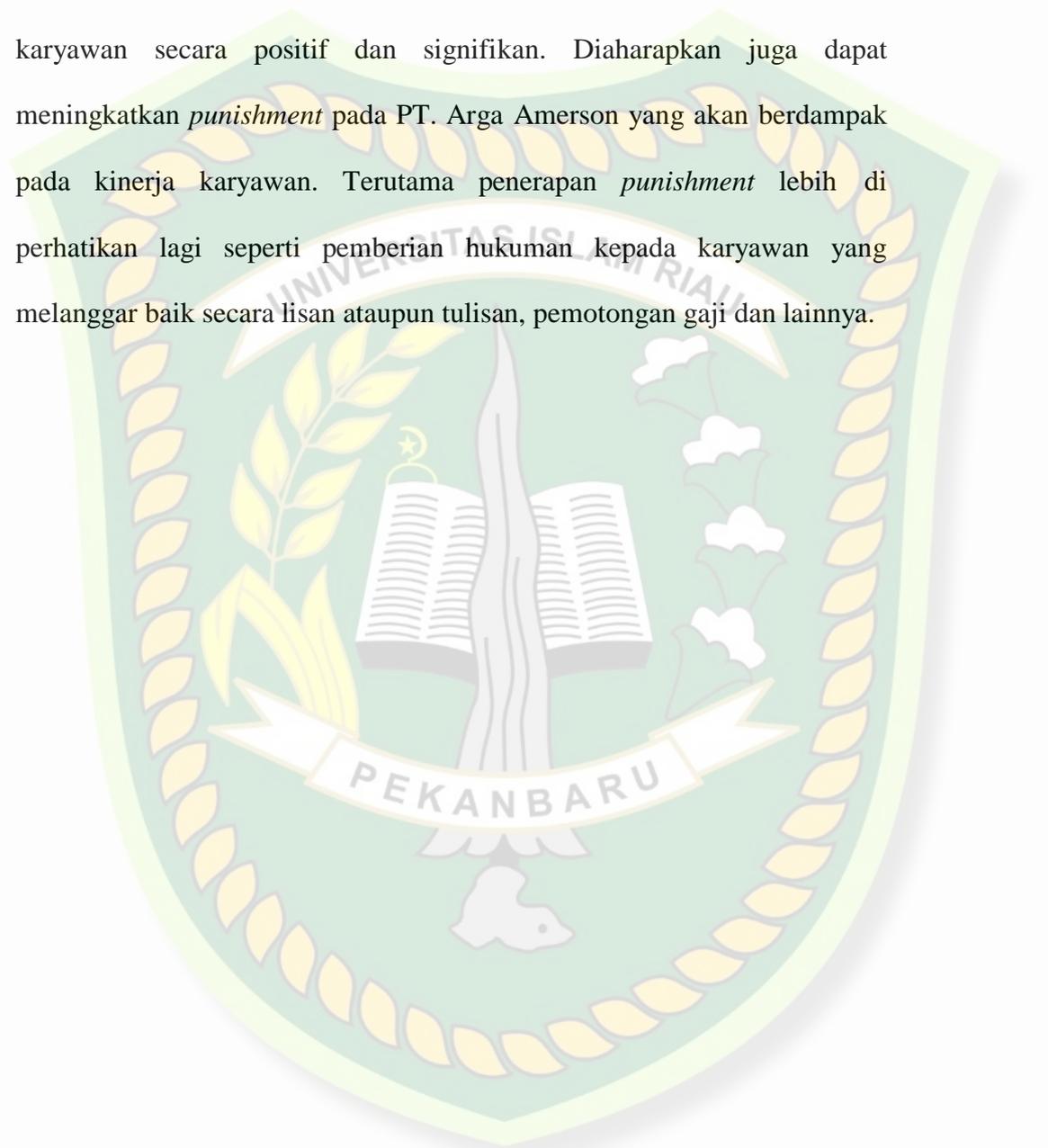
Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* pada PT. Arga Amerson, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Arga Amerson

Diharapkan untuk PT. Arga Amerson dapat memperhatikan *reward* agar perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target, memberikan kompensasi atau imbalan berdasarkan kinerja yang dilakukan karyawan itu sendiri dan memberikan peluang kepada karyawan untuk di promosikan jabatan yang lebih baik lagi. Karena berdasarkan



hasil penelitian kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Diharapkan juga dapat meningkatkan *punishment* pada PT. Arga Amerson yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Terutama penerapan *punishment* lebih di perhatikan lagi seperti pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar baik secara lisan ataupun tulisan, pemotongan gaji dan lainnya.

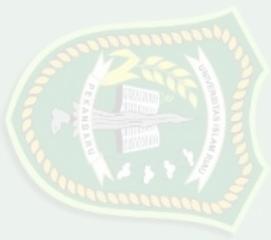


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosda karya

Asmawi, M. 2017. "The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty.": *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.

Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Gayatri, G. D. 2020. "Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT. Mayora Kota Bengkulu)": (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(1).

Hasibuan, H. K. 2018. "Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah": (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*).

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



Irmayanti, Ade. 2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Juita, R. 2020. *Manajemen Sdm Global (No. 7n9ds)*. Center for Open Science.

Kadarisman, M. 2017. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers

Mahmudi. 2013. *Manajemen Sektor Publik. Edisi kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali

Nuraini, S. K. 2012. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun SEI Galuh": (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*).

Nouvelin, R. 2013. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan": (*Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara*).

Onsardi, O. 2018. "Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.

Onsardi, O. 2019. *Effect Of Empowerment On Employees Performance (No. v7g9t)*. Center for Open Science.



Onsardi, O. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (No. yq85t). Center for Open Science.

Rahman, R. F. 2022. "Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiii Unit Kebun Tajati":
<https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/2489>

Rahmawati, D. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru": (*Doctoral Dissertation, Uin Sultan Syarif Kasim Riau*).

Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ruhil, D. 2017. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar": (*Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*).

Ruth., N. S. 2021 *Kinerja Karyawan*. Bandung; Widina Bakti Persada

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama

Siagian, 2006. *Teori Reward dan Punishment*. Paper Academia. Diakses 13 Maret 2015. Hal 1-32.



Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

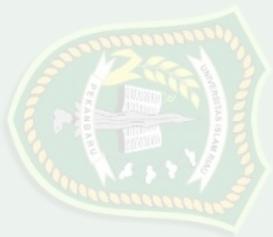
Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT Raja Grafindo.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.

Zaiful., M. R. 2018. *Rward&Punishment Dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU





LAMPIRAN

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Seiring salam do'a, semoga bapak/ibu/sdr/I dalam keadaan sehat walafiat dan selalu sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin. Melalui kesempatan ini, saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya dalam mengisi kuisisioner ini.

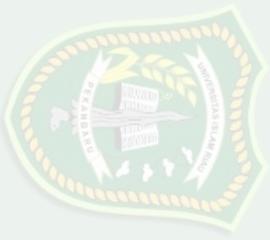
Tujuan dari pengisian kuisisioner ini adalah untuk menyelesaikan penelitian pada skripsi yang berjudul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arga Amerson”** atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

UNIVERSITAS
ALAF NOVALINO INKA
 185210214
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU



I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia Responden Saat Ini : <20 tahun 20-29 tahun
 30-39 tahun >40 tahun

Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA/SMK S1

Lama Bekerja : ≤ 1 Th ≥ 1-5 Th
 ≥ 6-10 Th >10 Th

II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Saya memohon kepada bapak/ibu agar memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang bapak / ibu anggap paling sesuai. Setiap pertanyaan hanya mewakili 1 (satu) jawaban saja. Mohon memberi jawaban yang sebenar-benarnya.

Penelitian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

Kriteria	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

III. LEMBAR KUESIONER

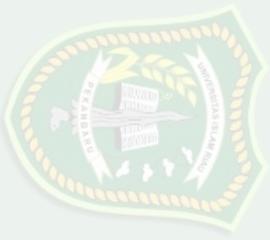
1. REWARD

NO	PERNAYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Financial Reward						
1	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai					
2	Saya menerima insentif dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target					
3	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini					
4	Saya merasa perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja					
Non Financial Reward						
5	Saya merasa bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan					
6	Saya merasa perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatanyang lebih tinggi					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



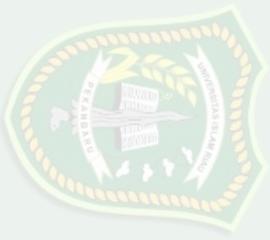
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU



2. PUNISHMENT

NO	PERNAYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Hukuman Ringan						
1	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara lisan					
2	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara tertulis					
Hukuman Sedang						
3	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan gaji) apabila tidak melebihi target yang ditentukan					
4	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (pemotongan gaji) apabila tidak mencapai target					
5	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan pangkat) apabila tidak selalu melebihi target					
Hukuman Berat						
6	Perusahaan senantiasa memberikan hukuman berat berupa phk kepada karyawan yang kembali melanggar aturan					
7	Perusahaan senantiasa memberikan hukuman berat berupa penurunan jabatan kepada karyawan yang kembali melanggar aturan					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



3. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNAYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya memahami proses pekerjaan yang harus dilakukan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil target yang ditetapkan					
Kuantitas						
3	Saya selalu menjaga ketelitian dalam bekerja					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna tanpa melakukan kesalahan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya mampu menggunakan waktu dengan efektif & efisien					
Kerja Sama						
7	Saya mampu bekerjasama dengan sesama karyawan secara baik					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 2 Rekapitulasi Responden Variabel Reward

No	Reward (X1)						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	3	3	3	21
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	3	4	3	3	3	21
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	5	4	4	25
13	3	4	3	4	4	4	22
14	5	5	3	5	5	5	28
15	4	4	4	4	5	4	25
16	5	5	5	5	5	4	29
17	3	3	3	4	4	4	21
18	5	5	5	4	4	4	27
19	5	5	4	5	5	5	29
20	3	4	4	4	4	4	23
21	3	3	3	4	4	4	21
22	4	4	4	4	5	5	26
23	4	5	4	4	4	5	26
24	5	4	4	3	2	2	20
25	3	3	3	3	4	3	19
26	4	3	4	4	3	3	21
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	4	4	4	5	4	25
30	5	5	4	5	5	5	29
31	5	3	3	3	4	4	22
32	3	5	5	4	4	4	25
33	4	5	5	4	5	4	27
34	4	5	5	4	4	3	25
35	5	4	5	5	4	4	27

No	Reward (X1)						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
36	4	4	3	3	4	4	22
37	4	4	4	4	4	3	23
38	3	5	5	4	5	5	27
39	4	4	5	4	4	3	24
40	4	4	3	3	3	3	20
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	3	4	4	4	21
43	4	4	5	5	5	4	27
44	4	3	4	4	3	4	22
45	3	4	4	5	3	4	23
46	4	5	5	5	4	4	27
47	5	4	3	3	4	3	22
48	4	5	5	4	4	3	25
49	4	5	5	5	4	4	27

Lampiran 3 Rekapitulasi Responden Variabel Punishment

No	PUNISHMENT (X2)							TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	4	4	5	5	5	33
2	5	4	4	5	4	5	5	32
3	5	5	4	5	5	4	4	32
4	4	4	3	4	3	5	4	27
5	5	5	4	4	5	4	4	31
6	5	5	4	5	4	5	5	33
7	5	5	5	5	4	5	5	34
8	5	5	4	5	4	5	4	32
9	4	4	3	4	3	3	3	24
10	4	4	4	5	5	4	5	31
11	5	4	5	5	4	5	5	33
12	4	4	3	5	4	3	5	28
13	5	4	5	4	5	4	5	32
14	5	5	5	5	4	4	4	32
15	4	4	5	5	4	5	5	32
16	5	5	5	5	5	5	4	34
17	4	4	3	5	3	3	3	25



No	PUNISHMENT (X2)							TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
18	5	5	4	4	5	4	4	31
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	5	4	5	4	4	4	31
21	4	4	3	5	3	3	3	25
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	5	5	5	4	5	4	4	32
24	5	5	3	4	3	3	4	27
25	4	4	3	5	3	3	5	27
26	5	5	5	4	4	3	3	29
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	3	3	4	4	5	5	4	28
29	3	3	3	4	5	4	3	25
30	4	5	5	5	5	5	5	34
31	4	4	4	3	3	4	4	26
32	3	3	4	4	4	2	3	23
33	2	2	3	3	4	3	3	20
34	2	3	3	4	4	4	4	24
35	3	3	3	2	3	4	4	22
36	3	3	3	4	4	5	5	27
37	4	4	4	3	3	5	5	28
38	4	4	4	3	5	5	4	29
39	4	4	3	3	4	4	5	27
40	3	3	3	2	3	4	4	22
41	5	5	5	4	4	3	5	31
42	4	4	4	3	3	4	4	26
43	5	5	4	4	5	5	5	33
44	5	5	5	4	4	5	5	33
45	5	5	4	4	4	3	3	28
46	3	3	3	4	3	3	4	23
47	5	5	5	4	4	3	3	29
48	5	5	4	4	3	4	5	30
49	4	4	4	3	3	4	4	26

ISLAM RIAU



Lampiran 4 Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	KINERJA (Y)							TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	5	4	5	4	4	5	4	31
2	5	4	5	5	5	4	4	32
3	4	5	5	5	4	4	4	31
4	4	4	5	5	4	4	4	30
5	4	4	4	5	4	5	5	31
6	5	5	5	4	5	5	4	33
7	5	4	5	5	5	5	5	34
8	4	5	5	4	5	5	4	32
9	3	3	4	4	4	4	4	26
10	4	5	5	5	5	5	4	33
11	5	5	5	5	4	4	4	32
12	5	4	4	5	5	4	4	31
13	4	4	4	4	5	5	4	30
14	4	5	5	5	5	5	5	34
15	5	4	5	5	4	5	4	32
16	4	4	5	4	5	5	5	32
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	5	5	4	4	4	30
19	4	4	5	5	5	5	5	33
20	4	4	5	5	5	5	5	33
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	5	5	5	5	5	33
23	5	5	5	5	4	5	5	34
24	4	4	5	5	4	5	4	31
25	3	3	3	3	4	4	4	24
26	5	4	5	4	5	5	5	33
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	4	4	3	3	3	4	4	25
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	5	4	5	5	5	5	34
31	5	3	3	3	4	4	5	27
32	3	4	4	4	4	4	3	26
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	5	5	4	4	4	4	30
35	5	4	5	5	4	4	4	31
36	4	4	3	3	4	4	4	26

No	KINERJA (Y)							TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
37	4	4	5	5	4	3	4	29
38	3	5	5	4	5	5	3	30
39	4	4	5	4	4	3	4	28
40	4	4	4	3	3	3	3	24
41	4	3	3	3	3	4	4	24
42	4	5	5	4	4	5	4	31
43	4	4	5	5	5	4	4	31
44	4	3	4	4	3	4	4	26
45	4	4	4	5	4	4	4	29
46	4	3	3	3	4	4	4	25
47	5	4	3	3	4	3	5	27
48	4	5	5	4	4	3	4	29
49	4	5	5	5	4	4	4	31

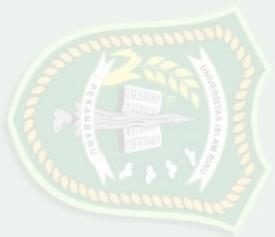
Lampiran 5 Deskriptif Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	20.4	20.4	20.4
	Setuju	25	51.0	51.0	71.4
	Sangat Setuju	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	18.4	18.4	18.4
	Setuju	24	49.0	49.0	67.3
	Sangat Setuju	16	32.7	32.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	11	22.4	22.4	22.4
	Setuju	23	46.9	46.9	69.4
	Sangat Setuju	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.4

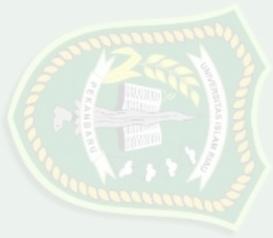
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	18.4	18.4	18.4
	Setuju	27	55.1	55.1	73.5
	Sangat Setuju	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Cukup Setuju	7	14.3	14.3	16.3
	Setuju	29	59.2	59.2	75.5
	Sangat Setuju	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Cukup Setuju	11	22.4	22.4	24.5
	Setuju	29	59.2	59.2	83.7
	Sangat Setuju	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.1	4.1	4.1
	Cukup Setuju	7	14.3	14.3	18.4
	Setuju	15	30.6	30.6	49.0
	Sangat Setuju	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Cukup Setuju	8	16.3	16.3	18.4
	Setuju	17	34.7	34.7	53.1
	Sangat Setuju	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	15	30.6	30.6	30.6
	Setuju	19	38.8	38.8	69.4
	Sangat Setuju	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.1	4.1	4.1
	Cukup Setuju	7	14.3	14.3	18.4
	Setuju	21	42.9	42.9	61.2
	Sangat Setuju	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	14	28.6	28.6	28.6
	Setuju	19	38.8	38.8	67.3
	Sangat Setuju	16	32.7	32.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Cukup Setuju	12	24.5	24.5	26.5
	Setuju	17	34.7	34.7	61.2
	Sangat Setuju	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	18.4	18.4	18.4
	Setuju	20	40.8	40.8	59.2
	Sangat Setuju	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	8.2	8.2	8.2
	Setuju	31	63.3	63.3	71.4
	Sangat Setuju	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	12.2	12.2	12.2
	Setuju	29	59.2	59.2	71.4
	Sangat Setuju	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	14.3	14.3	14.3
	Setuju	13	26.5	26.5	40.8
	Sangat Setuju	29	59.2	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	16.3	16.3	16.3
	Setuju	18	36.7	36.7	53.1
	Sangat Setuju	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	8.2	8.2	8.2
	Setuju	28	57.1	57.1	65.3
	Sangat Setuju	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	10.2	10.2	10.2
	Setuju	24	49.0	49.0	59.2
	Sangat Setuju	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.1	6.1	6.1
	Setuju	33	67.3	67.3	73.5
	Sangat Setuju	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

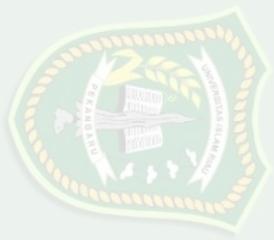
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Reward

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	REWARD
X1.1	Pearson Correlation	1	.354*	.271	.206	.162	.104	.497**
	Sig. (2-tailed)		.013	.060	.155	.267	.475	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.354*	1	.662**	.545**	.494**	.418**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000	.000	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.271	.662**	1	.537**	.279	.142	.689**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000		.000	.052	.331	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.206	.545**	.537**	1	.529**	.607**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.155	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.162	.494**	.279	.529**	1	.720**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.267	.000	.052	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.104	.418**	.142	.607**	.720**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.475	.003	.331	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
REWARD	Pearson Correlation	.497**	.821**	.689**	.802**	.744**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Lampiran 7 Uji Validitas Variabel *Punishment*

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	PUNISHMENT
X2.1	Pearson Correlation	1	.928**	.639**	.458**	.287*	.243	.287*	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.045	.092	.046	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.928**	1	.618**	.463**	.308*	.233	.245	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.031	.108	.090	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.639**	.618**	1	.351*	.501**	.373**	.284*	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.013	.000	.008	.048	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.458**	.463**	.351*	1	.341*	.154	.211	.621**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.013		.016	.290	.146	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.287*	.308*	.501**	.341*	1	.398**	.197	.626**
	Sig. (2-tailed)	.045	.031	.000	.016		.005	.175	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.243	.233	.373**	.154	.398**	1	.591**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.092	.108	.008	.290	.005		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.287*	.245	.284*	.211	.197	.591**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.046	.090	.048	.146	.175	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
PUNISHMENT	Pearson Correlation	.804**	.794**	.781**	.621**	.626**	.619**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations							KINERJA KARYAWAN
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
Y.1	Pearson Correlation	1	.195	.172	.241	.200	.163	.466**	.493**
	Sig. (2-tailed)		.179	.238	.096	.168	.264	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.195	1	.607**	.430**	.380**	.284*	.023	.642**
	Sig. (2-tailed)	.179		.000	.002	.007	.048	.877	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.172	.607**	1	.733**	.475**	.358*	.079	.772**
	Sig. (2-tailed)	.238	.000		.000	.001	.012	.589	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.241	.430**	.733**	1	.465**	.362*	.257	.780**
	Sig. (2-tailed)	.096	.002	.000		.001	.011	.074	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	.200	.380**	.475**	.465**	1	.582**	.405**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.168	.007	.001	.001		.000	.004	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.6	Pearson Correlation	.163	.284*	.358*	.362*	.582**	1	.411**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.264	.048	.012	.011	.000		.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.7	Pearson Correlation	.466**	.023	.079	.257	.405**	.411**	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.001	.877	.589	.074	.004	.003		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.493**	.642**	.772**	.780**	.748**	.675**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9 Uji Reabilitas Variabel *Reward*, *Punishment* dan *Kinerja*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	79.24	62.689	.360	.888
X1.2	79.18	61.445	.473	.885
X1.3	79.24	63.230	.294	.890
X1.4	79.24	60.480	.598	.881
X1.5	79.27	61.116	.519	.884
X1.6	79.43	60.208	.612	.881
X2.1	79.04	59.207	.542	.883
X2.2	79.06	59.184	.589	.881
X2.3	79.33	58.933	.628	.880
X2.4	79.16	60.889	.436	.887
X2.5	79.29	59.792	.554	.882
X2.6	79.22	59.886	.501	.884
X2.7	79.10	62.260	.372	.888
Y.1	79.12	63.318	.385	.887
Y.2	79.16	62.598	.425	.886
Y.3	78.88	60.235	.559	.882
Y.4	79.02	59.812	.594	.881
Y.5	79.06	60.767	.642	.881
Y.6	79.02	61.020	.563	.882
Y.7	79.12	62.651	.497	.885

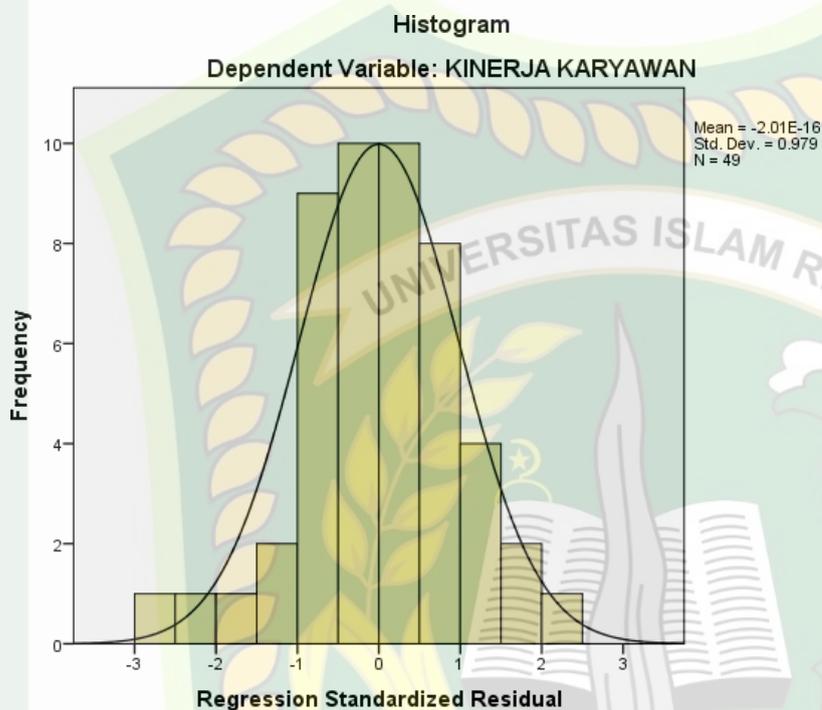
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



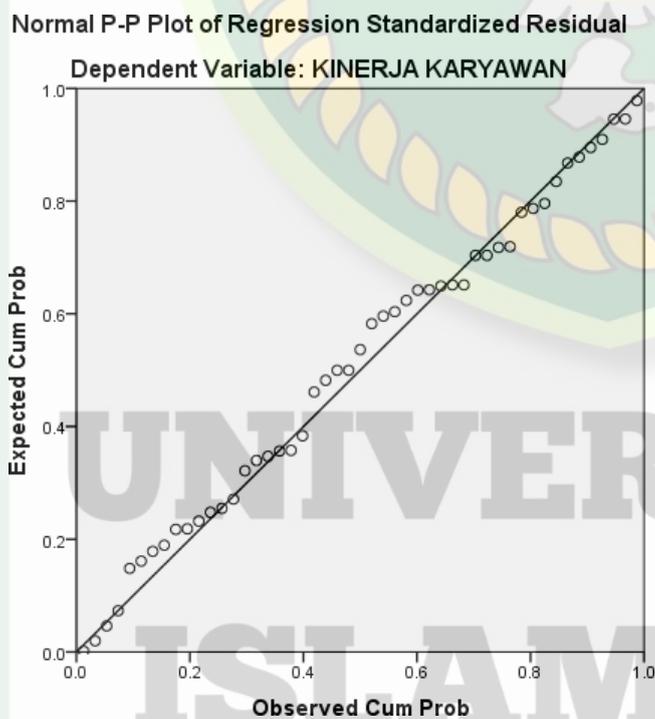
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran 10 Grafik Histogram



Lampiran 11 Grafik Normal P-P Plot



Lampiran 12 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12210653
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.052
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 13 Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	REWARD	.837	1.195
	PUNISHMENT	.837	1.195

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 14 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.653	1.738		2.678	.010
	REWARD	-.131	.068	-.297	-1.927	.060
	PUNISHMENT	.007	.051	.020	.130	.897

- a. Dependent Variable: ABS_RES2



Lampiran 15 Uji Autokorelasi

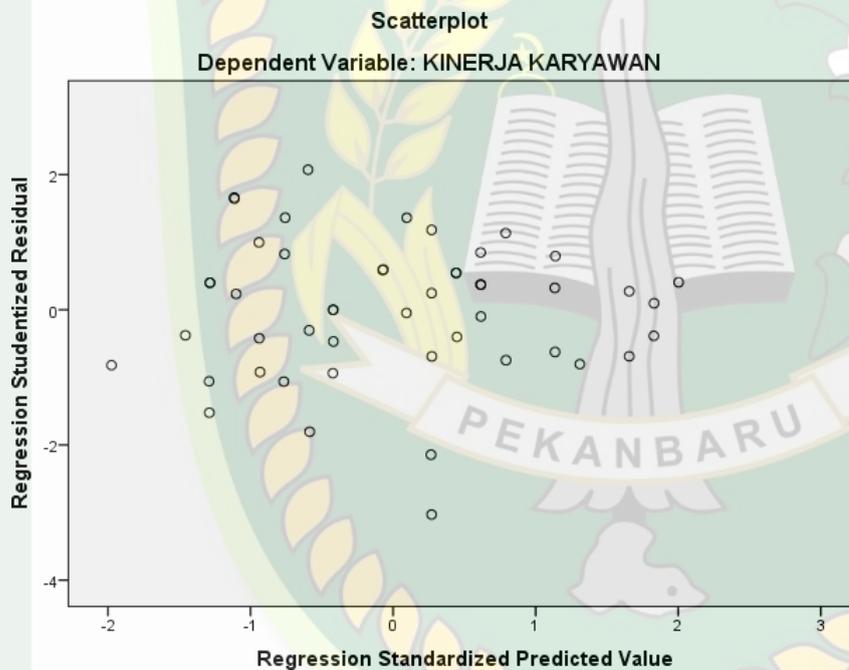
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.481	2.168	2.091

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 16 Grafif Scatterplot



Lampiran 17 Tabel Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.187	2.947		3.456	.001
	REWARD	.371	.115	.365	3.215	.002
	PUNISHMENT	.367	.087	.478	4.202	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

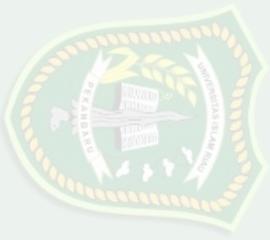
Lampiran 18 Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.481	2.168	2.091

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN





DOKUMENTASI PENELITIAN MENGENAI PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARGAMERSON

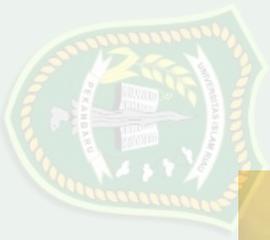


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**