

**PENGARUH *REWARD* (PENGHARGAAN) DAN *PUNISHMENT*
(HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BATURAJA MULTI USAHA PALEMBANG**



**Oleh :
MARINI
NIM: 1536200232**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Raden Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG
2019**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

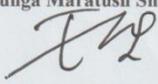
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI SI EKONOMI SYARIAH**

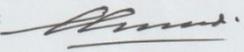
Nama : Marini
NIM/Program Studi : 1536200232/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman)
terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang.

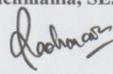
Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal, 10 Desember 2019

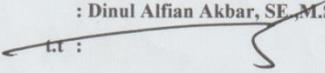
PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

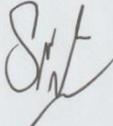
Tanggal Pembimbing Utama : Hilda, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Bunga Maratush Shalihah, SE.,M.A
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Muhammad Rusdi, SE.,M.Sc
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Rachmania, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Ketua : Dinul Alfian Akbar, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Hj. Siti Mardiah, S.Hi.,M.Sh
t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marini
Nim : 1536200232
Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 21 November 2019

Saya yang menyatakan,



Marini
NIM: 1536200232



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman)
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha
Palembang.

Ditulis oleh : Marini
NIM : 1536200232

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, 10 Desember 2019
Dekan,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang.

Yang ditulis oleh:

Nama : Marini
Nim : 1536200232
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk mengikuti ujian komprehensif dan ujian munaqosyah skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 28 Oktober 2019

Pembimbing Utama

Hilda, SE.,M.Si

NIP. 197402142003122002

Pembimbing Kedua

Bunga Maratush Shalihah, SE.,M.A

NIP.199010282019032022

MOTTO

*“Jangan tuntutan Tuhan karena tertundanya keinginan mu,
tapi tuntutan dirimu karena menunda adapmu kepada
Allah”*

(Ibnu Atta'illah As- Sakandari).

*“Jika kamu lelah untuk berjuang maka ingatlah orang tua
mu, yang selalu menaruhkannya terhadapmu.
Karena mereka selalu percaya dengan taqdir Allah
untukmu”.*

(Penulis)

*“sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka
apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah
bekerja keras untuk urusan lain”.*

(QS. Asy- Syarh : 6 dan 7)

PERSEMBAHAN

- ❖ *Kedua Malaikat ku yaitu orang tuaku tercinta ayahanda Na'im dan Ibundaku tercinta Aswati, terima kasih atas segenap ketulusan cinta dan kasih sayangnnya selama ini serta do'a, pendidikan, pengorbanan, motivasi, dan sudah memberikan begitu banyak contoh-contoh teladan yang tanpa henti untuk Ananda.*
- ❖ *Semua Saudara-saudari ku tersayang, yang selalu memberikan dukungan baik berupa materil dan non materil.*
 1. *My sisters bayob ku (Asnani), deka yanti, dan Astati yang memberikan sosok kasih sayang keibuan nya untuk ku, yang terkadang menjadi teman curhat ku, bahkan menjadi sahabat terbaik ku.*
 2. *Kak golok(Muliadi), kak tongah(Jonheriadi), kak endeh(Asmadi), kak ucu(Sumardi), kak sar(Sarmidi), dan kak Juliet(Juliadi).Trimakasih atas segala dukungannya dan juga selalu memberikan motivasi untuk adinda, dan yang selalu memberikan candaan dan menjadikan ku adik yang begitu teristimewakan.*
- ❖ *Semua anak-anak aunty yang tersayang dan termanis, trimakasih karna kalian memberikan cinta tulus kalian untuk aunty.*
 1. *Eko Ariansyah, Rio Sandika, Ayu Safira, dan Ardiansyah*
 2. *Claudia Maya Pransiska, Dini Marisa, dan Dimas Anggara*
 3. *Anggi Anjelina, Afsari Anjani, dan Tri Amelia*
 4. *Kholiq Alfariz, dan Fika*
 5. *Abidzar Almario, dan Alfin Afriansyah*
 6. *Selfi Anggaraini, dan Sella*
- ❖ *Untuk semua sahabat-sahabat ku dan teman-teman ku yang sudah menjadi keluarga kedua ku, yang mendengarkan semua cerita dan selalu mengisi waktu-waktu ku dengan canda tawa.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang. *Reward* menurut bahasa berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Berdasarkan fakta di PT. Baturaja Multi Usaha Palembang terdapat bentuk *reward* adalah bonus, fasilitas, tunjangan, dan kenaikan jabatan. Sedangkan bentuk *punishment* yaitu Teguran secara lisan dan diberikan surat peringatan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data-data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner responden yang diberikan kepada karyawan pada PT. Baturaja Multi Usaha Palembang. Populasi dalam penelitian adalah seluruh jumlah karyawan sebanyak 102 karyawan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan dengan menggunakan metode random sampel dengan rumus slovin.

Analisis data yang digunakan adalah analisis dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil analisis uji t menunjukkan tingkat signifikan *reward* (X_1) berada pada taraf 0,014 ($0,014 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} 2,566 dan t_{tabel} 2,011 (t_{hitung} 2,566 > t_{tabel} 2,011). Sedangkan *punishment* (X_2) berada pada taraf signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} 5,677 dan t_{tabel} 2,011 (t_{hitung} 5,677 > 2,011).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* (hukuman) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Reward* (Penghargaan), *Punishment* (Hukuman) dan Kinerja Karyawan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	Sla>'	Sl	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H}a>'	H{	h dengan titik di atasnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Zla>'	Zl	z dengan titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik di bawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Komater balik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda Syad | d | ah, ditulis lengkap أحمدية
:ditulis Ahmadiyyah

C. Ta' Marbutah *di akhir Kata*

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

جمعة : ditulis jama'ah

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نعمة الله : ditulis ni'matullah

زكاة الفطر : ditulis zakātul – fithri

D. Vokal Pendek

- a. Fathah ditulis a,
- b. Kasrah ditulis i, dan
- c. dhammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

1. a ditulis a ,
 2. i panjang ditulis i, dan
 3. u panjang ditulis u,
- masing-masing dengan tanda (◌̄) di atasnya.

F. Vok

G. al rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي--) = iyy
- c. (او) = aw
- d. (و--) = uuw

H. Vokal-vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘)

أنتم :ditulis ‘antum

معنث :ditulismu’annas |

I. Kata Sandang Alief +Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis al-

القرآن : ditulis al-Qur'an

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya

الشعنة : ditulis asy-sy^hah

J. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

K. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya adalah serangkaian tersebut

شيخ الاسلام : ditulis syaikhah-Islām atau syaikhul – Islām

L. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia

(seperti kata ijmak, nas, dll.), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang**”, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada manusia yang paling mulia dengan keluhuran akhlaknya, yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Aamiin...

Selanjutnya dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik.

Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Kedua orang tua penulis yaitu bapak Naim dan Ibu Asmawati yang selalu menjadi motivasi hidup penulis. Terimakasih atas setiap doa yang tidak pernah henti dipanjatkan dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, memberikan motivasi dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Untuk kesembilan kakak-kakak ku dan segenap keluarga besar penulis, terima kasih atas kasih sayang, doa, dukungan, dan semua yang telah kalian berikan kepada penulis.
6. Ibu Hilda, S.E.,M.Si dan Ibu Bunga Mar'tush Shalihah, S.E., M.A selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan yang sabar mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan Nia Puspita, Jelita Irmalia Agustini, Diana, terima kasih banyak telah membagi pengalaman dalam menimba ilmu di kampus biru Uin R.f Palembang. Begitu banyak cerita, cinta, bahkan dramah yang tercipta dari persahabatan kita selama

ini. Dalam sadar maupun tidak sadar kalian menjadi salah-satu motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Untuk sahabat-sahabat penulis yang selalu ada, Enti Puspita, Joni Iskandar, trimakasih banyak atas dukungan dan motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan penulis, Ira Hartina, Mela Kartika, Nurlaila, Novi, Jiah Utami, trimakasih kasih atas inspirasi dan saran yang telah kalian bagikan kepada penulis. Sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk teman-teman seperjuangan Anggi, Dimas, Tia, dan Windy, selama KKN di Menanti Selatan (Muara Enim), trimakasih tetap menjadi team terbaik setelah KKN.
11. Dan untuk teman-teman Eki 6, penulis selalu bangga bisa mengenal dan hadir di tengah-tengah uniknya cerita Eki6.

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat ganda kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, 10 Desember 2019
Penulis,

Marini
NIM. 1536200232

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Batasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	12

BAB II LANDASAN TEORI PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. <i>Reward</i> (Penghargaan).....	14
1. Pengertian <i>Reward</i>	14
2. Bentuk <i>Reward</i> Yang diberikan.....	15
3. Strategi Pemberian <i>Reward</i>	16

4. Indikator- indikator <i>Reward</i>	17
5. Tujuan dan Dampak <i>Reward</i>	18
B. Punishment (Hukuman)	19
1. Pengertian <i>Punishment</i>	19
2. Mekanisme Pemberian <i>Punishment</i>	20
3. Indikator-indikator <i>Punishment</i>	21
C. Kinerja Karyawan	22
1. Pengertian Kinerja	22
2. Indikator-indikator Kinerja.....	23
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
D. Penelitian Terdahulu	25
E. Kerangka Pemikiran Teoritis	32
F. Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data.....	36
1. Jenis Data.....	36
2. Sumber Data	36
B. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel	37
C. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Kuesioner	38
D. Skala Pengukuran	38
1. Skala Likert.....	39
E. Variabel- variabel Penelitian	39
1. Variabel Independen.....	39
2. Variabel Dependen	39
F. Instrumen Penelitian	41
1. Uji Validitas.....	41

2. Uji Reliabilitas	42
G. Teknik Analisis Data	42
1. Analisis Deskriptif	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Linearitas	44
c. Uji Heteroskedasitas	44
d. Uji Multikolinieritas	45
3. Pengujian Hipotesis Dan Regresi	46
a. Analisis Regresi Linier Berganda	46
b. Uji F atau Simultan.....	47
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
d. Uji T atau Parsial	48

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
1. Profil Singkat PT. Baturaja Multi Usaha Palembang	50
2. Visi-misi Perusahaan	51
B. Karakteristik Responden.....	52
1. Jenis Kelamin Responden.....	52
2. Usia Responden	53
3. Pendidikan Terakhir.....	53
4. Jabatan	54
C. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Reabilitas	57
D. Hasil Analisis Data	57
1. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Linearitas	59

c. Uji Heteroskedasitas	60
d. Uji Multikolinearitas.....	61
2. Pengujian Hipotesis dan Regresi	62
a. Analisis Regresi Berganda.....	62
b. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2).....	63
c. Uji F (Silmutan).....	64
d. Uji T (Parsial)	65
3. Hasil Penelitian	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	75
--------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : <i>Research gap Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.2 : <i>Research Gap Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	8
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 : <i>Skala Likert</i>	39
Tabel 4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 : Responden Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas <i>Reward</i> (X1).....	55
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas <i>Punishment</i> (X2)	56
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.9 : Hasil Uji Normalitas Jarque Bera Test.....	58
Tabel 4.10 : Hasil Jarque Bera Test	58
Tabel 4.11 : Hasil Uji Linieritas Y dan X1	59
Tabel 4.12 : Hasil Uji Linieritas Y dan X2	60
Tabel 4.13 : Hasil Uji Heterokedastisitas.....	61
Tabel 4.14 : Hasil Uji Multikolinearitas Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF	61
Tabel 4.15 : Analisis regresi linier berganda.....	62
Tabel 4.16 : Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	64
Tabel 4.17 : Hasil Uji F (Simultan).....	64
Tabel 4.18 : Hasil Uji T (Parsial)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pemikiran.....	33
------------	---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Responden
3. Karakteristik Responden
4. Tabulasi Skor Kuesioner
5. Hasil Uji Data
6. Lembar Konsultasi Pembimbing 1
7. Lembar Konsultasi Pembimbing 2

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas maka perusahaan membuat kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada empat prinsip yaitu, sumber daya manusia, kebijaksanaan atau prosedur, kultur dan nilai perusahaan, manajemen sumber daya manusia.¹

Empat prinsip yang di maksud di atas adalah pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang di miliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan

¹ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:CAPS, 2018), hal. 1

organisasi menjadikan semua anggota organisasi terlibat untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.²

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, namun sumber daya yang berkualitas saja tidak menjamin untuk membuat suatu karyawan selalu termotivasi untuk berkerja dengan baik dan memberikan kontribusi tinggi pada perusahaan.

Kinerja karyawan adalah peranan paling penting dalam suatu keberhasilan perusahaan, kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu.³

Menurut Withmore, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntuk dari seseorang.⁴ Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja, Withmore menjelaskan lebih lanjut tentang kinerja dan mengelompokkannya ke dalam dua kegiatan, yaitu menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri yang melampaui apa yang di minta dan di harapkan suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran umum keterampilan seseorang yang di ekspresikan penuh potensi.

Dalam pernyataan itu secara sederhana dapat dipahami bahwa segala hal yang di lakukan oleh seseorang maka hasilnya di sebut sebagai

² Ibid

³ Irham Fahmi, *manajemen Kinerja*, (Bandung : Alfabeta, 2018), hal. 2

⁴ John Withmore dalam buku *Teori Kinerja dan Pengukuranya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 199

kinerja. Namun kinerja karyawan akan baik jika ada motivasi kerja atau semangat yang di berikan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan, salah-satu yang di lakukan oleh manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward* atau penghargaan.

Menurut Nugroho *reward* adalah ganjaran, hadiah atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai.⁵ Suatu *reward* di rancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi mampu mencapai tingkat yang tertinggi.⁶

Dengan adanya reward atau penghargaan yang di berikan oleh pemimpin suatu perusahaan atau organisasi maka tingkat motivasi kinerja karyawan akan meningkat, dan karyawan akan selalu memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain *reward* yang di berikan kepada karyawan namun ada juga *punishment* sebagai sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan. Untuk konsekuensi atas perlakuan yang dilakukan oleh setiap karyawan, penjatuhan *punishment* di suatu

⁵ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media 2017), hal. 179

⁶ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2018), hal. 318

perusahaan atau organisasi maka akan menimbulkan efek jera bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran.⁷

Reward atau penghargaan yang di berikan kepada karyawan akan menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan *punishment* atau hukuman yang di berikan kepada seluruh karyawan yang melakukan kesalahan ataupun pelanggaran terhadap aturan-aturan yang telah di tetapkan, akan menimbulkan efek jera untuk tidak lagi melakukan kesalahan yang sama. Sehingga dengan adanya *reward* dan *punishment* maka akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

PT Baturaja Multi Usaha adalah anak perusahaan dari PT semen Baturaja (Persero) Tbk yang berdiri pada tahun 2016. PT BMU bergerak di bidang pengelola jasa distribusi, penjualan, dan logistik. PT Baturaja Multi Usaha sangat sadar dengan kondisi persaingan yang semakin ketat dan bagaimana meningkatkan *competetive advantage* perusahaan, baik secara internal maupun dalam berhubungan baik dengan para pemangku kepentingan (*Stakeholders*).⁸

PT Baturaja Multi Usaha akan mendapatkan misi khusus mendistribusikan semen ke lokasi yang belum di jangkau oleh mitra distribusi Semen Baturaja. Sasaran utamanya masih di Lampung,

⁷ Irham fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung : Alfabeta, 2017), hal.68

⁸ [Hhttp://baturajamultiusaha.com](http://baturajamultiusaha.com) .PT .Baturaja Multi Usaha, 24 juli 2019

Palembang, dan Jambi. Dengan strategi tersebut, Semen Baturaja menghitung, pangsa pasar justru bakal meluas.⁹

Sebagai perusahaan yang cukup besar PT Baturaja Multi Usaha yang terletak di Sungai Kedukan, Kec. Rambutan Kota Palembang harus dapat memberikan solusi permasalahan yang ada mengenai bagaimana menyiapkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi era persaingan yang ketat, terciptanya keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat di harapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan fakta di lapangan yaitu PT. Baturaja Multi usaha Palembang bentuk-bentuk *reward* atau penghargaan yang di berikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yaitu dalam bentuk: bonus, fasilitas, tunjangan dan kenaikan jabatan.¹⁰

Bonus yang di berikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian yang di peroleh oleh karyawan itu sendiri dan pendapatan perusahaan, bonus di PT. Baturaja Multi Usaha Palembang di berikan secara perbulan dan pertahun. Fasilitas yang diberikan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang kepada karyawan seperti : perlengkapan kerja (AC, komputer,

⁹ Ibid

¹⁰ Amirul bahar, *wawancara langsung*, 23 juli 2019, pukul ; 11.00 wib, di perusahaan PT.Baturaja Multi Usaha Palembang

dan Wifi), tunjangan yang diberikan seperti : Asuransi K3, uang pensiun. Sedangkan kenaikan jabatan di berikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan PT. Baturaja Multi Usaha dalam waktu setahun sekali.¹¹ Dengan adanya *reward* atau penghargaan akan memacu karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan, namun dengan adanya *reward* masih ada beberapa karyawan yang memiliki sifat atau karakter yang malas-malasan, dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik.

Maka dengan itu pimpinan perusahaan juga menerapkan sistem *punishment* atau hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ada di perusahaan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang, macam-macam *punishment* yang di lakukan jika karyawan melanggar peraturan, a. pelanggaran ringan seperti ; datang terlambat, kegaduhan antar karyawan, dan melakukan kerja tidak tepat waktu, maka akan di berikan surat peringatan I, b. Pelanggaran berat, seperti ; Tersangka korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), maka akan diberikan surat peringatan II, jika terbukti melakukan KKN akan langsung di beri surat peringatan III yaitu pemberhentian secara tidak hormat.¹²

Dengan penerapan *reward* dan *punishment* di PT, Baturaja Multi Usaha karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, keberhasilan, dan kepuasan kerja karyawan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapinya target yang optimal.

¹¹ Ibid

¹² Amirul bahar, *wawancara karyawan*, 23 juli 2019, pukul ; 11.00 wib, di perusahaan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengindikasikan *Research Gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Baturaja Multi Usaha Palembang. Adapun variabel independen tersebut adalah *reward* dan *punishment*.

Tabel 1.1
Research Gap Reward Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh <i>Reward</i> terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif <i>Reward</i> terhadap kinerja karyawan	1. Agung Dwi Nugroho 2015 2. Ading Sunarto 2017
	Tidak terdapat pengaruh positif antara <i>Reward</i> terhadap kinerja karyawan	1. Faiz Mazdha Aufa 2017

Agung Dwi Nugroho, dalam penelitiannya berjudul pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. *Businnes Training and Empowiring Management* Surabaya. Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika dapat di lihat *reward* sebagai variabel X_1 dengan t_{hitung} 2,462 sedangkan t_{tabel} 2,020 artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara *reward* terhadap kinerja karyawan.¹³

Ading Sunarto, dalam penelitiannya berjudul pengaruh *reward* (penghargaan), *punishment* (hukuman) dan keputusan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi sinarmas Jakarta Pusat. Universitas

¹³ Agung Dwi Nugroho, dalam penelitiannya berjudul pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. *Businnes Training and Empowiring Management* Surabaya, Vol. IV, No 12, 2015, hal. 12

Pamulung. Dapat di lihat dari variabel X_1 yaitu *reward* dengan t_{hitung} 17,695 sedangkan t_{tabel} 1.695 yang artinya terdapat pengaruh positif *reward* terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Faiz Mazdha Aufa, dalam penelitiannya berjudul dampak transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT Air manado. Dapat di lihat dari variabel X_3 yaitu *reward* dengan t_{hitung} 0,188 sedangkan t_{tabel} 2,000 artinya variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵

Tabel 1.2
Research Gap Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	1. Winda Sri Astuti 2018 2. David Hartanto 2016
	Tidak terdapat pengaruh positif antara <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	1. Siti Khoirun Nurani 2012

Winda Sri Astuti, dalam penelitiannya berjudul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Program Studi Manajemen pada sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi Bongaya Makasar. Dapat dilihat dari

¹⁴ Ading Sunarto, dalam penelitiannya berjudul *pengaruh reward penghargaan, punishment hukuman dan keputusan kerja terhadap kinerja karyawan* pada PT. Asuransi sinarmas Jakarta Pusat. Universitas Pamulung, Jurnal Universitas Pamulung, 2017, hal.392

¹⁵ Faiz Mazdha Aufa, dalam penelitiannya berjudul *dampak transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja sistem reward terhadap kinerja karyawan* PT Air manado,

t_{hitung} 4,472 sedangkan t_{tabel} 1,987 yang artinya adanya pengaruh positif antara *punishment* terhadap kinerja karyawan.¹⁶

David Hartanto, dalam penelitiannya berjudul pengaruh *insentif* dan *punishment* pada kinerja karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete. Universitas Kristen Petra. Dapat di lihat dari t_{hitung} 5,964 sedangkan t_{tabel} 2,131 yang artinya terdapat pengaruh positif *punishment* pada kinerja karyawan.¹⁷

Siti Khoirun Nurani, dalam penelitiannya berjudul pengaruh *reward* and *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan v Afdeling III Kebun SEI Galuh Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dapat di lihat dari variabel *punishment* X_2 dengan t_{hitung} 0,713 sedangkan t_{tabel} 2.000 artinya variabel *punishment* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu untuk menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda terhadap variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dari data di atas maka masih belum bisa di

¹⁶ Winda Sri Astuti, dalam penelitiannya berjudul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Program Studi Manajemen pada sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi Bongaya Makassar, 2018, hal. 42

¹⁷ David Hartanto ,dalam penelitiannya berjudul pengaruh *insentif* dan *punishment* pada kinerja karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete. Universitas Kristen Petra, Vol 4, No 4, 2016

¹⁸ Siti Khoirun Nurani, dalam penelitiannya berjudul pengaruh *reward* and *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan v Afdeling III Kebun SEI Galuh Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau , 2012, hal .94

pastikan dengan adanya *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian yang telah di kemukakan di atas, maka penulis memilih judul **Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang** yang terletak di Sungai Kedukan, Kecamatan. Rambutan Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang ada diatas, maka dapat dirumuskan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *reward* (penghargaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang?
2. Apakah *punishment* (hukuman) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang?
3. Apakah *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang?

C. Batasan Masalah

Menghindari meluasnya permasalahan dan agar mendapatkan sasaran yang diharapkan maka peneliti ini hanya memfokuskan pada permasalahan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau referensi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang tentang kajian pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi PT. Baturaja Multi Usaha Palembang

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil

kebijakan mengenai *reward* dan *punishment* dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitiannya ini di harapkan menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang di dapat tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Baturaja Multi Usaha Palembang.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi landasan teori dan penelitian terdahulu, yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok mendasari pembahasan dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar acuan teori secara detail yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data seperti operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisis data yang di berkaitan dengan peneltian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari analisis dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan data Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, pengolahan, analisis data yang di dapat serta saran yang berkaitan dengan penelitian yang dapat di jadikan sebagai masukan

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. *Reward* (Penghargaan)

1. Pengertian *Reward*

Reward adalah bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.¹⁹

Menurut Rivai *Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang di capai seseorang yang pada umumnya di wujudkan dalam bentuk finansial seperti pemberian intensif, tunjangan, bonus, dan komisi.²⁰

Reward juga dapat di pahami sebagai bentuk hadiah yang di berikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain

¹⁹ Irhan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung,:Alfabeta, 2017), hal, 64

²⁰ Muhammad Busro, *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Premedia Group, 2018), hal, 315

untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai.²¹

Reward hanya diberikan kepada karyawan yang mampu mendapatkan prestasi, *reward* atau penghargaan dapat berupa uang atau pun barang.

2. Bentuk *Reward* Yang diberikan Kepada Karyawan

Reward yang di berikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam 3 (tiga) pilihan, yaitu

- a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai, ini terima langsung oleh karyawan tersebut seperti : gaji, bonus, uang lembur, dan sejenisnya bersifat secara tunai.
- b. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan, seperti : tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
- c. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan

²¹ Ibid

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.²²

3. Strategi Pemberian *Reward*

Secara umum strategi pemberian penghargaan merupakan suatu pemikiran yang dapat diterapkan untuk berbagai permasalahan penghargaan yang muncul di organisasi untuk melihat bagaimana menciptakan nilai dari hal itu. Secara khusus untuk mengembangkan strategi pemberian penghargaan.

Harus memiliki tujuan, bagaimana caranya agar *reward* yang di berikan kepada karyawan yang berprestasi memberi dampak yang positif.

- a. Pengeluaran upah di kebanyakan organisasi hingga menciptakan sekitar 60% lebih harus dapat dimaknai sebagai investasi jangka yang panjang, karyawan dengan gaji dan insentif yang tinggi tidak keluar, mengundurkan diri, atau pindah ke perusahaan lain.

²² Irhan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta, 2017), hal, 64

- b. Penghargaan dalam artian yang luas diharapkan mampu meningkatkan performa.
- c. Keuntungan yang sesungguhnya dari pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja terbaik diharapkan mampu sebagai bentuk investasi di bidang sumber daya manusia yang akan mampu mendukung sumber daya yang lain.²³

4. Indikator-indikator *Reward*

- a. Gaji adalah sesuatu bentuk nilai pembayaran periodik dari perusahaan kepada karyawan dalam suatu kontrak kerja.
- b. Insentif atau bonus adalah sebuah program yang di berikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya didalam perusahaan.
- c. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja. contohnya tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

²³ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), hal .320

- d. Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu pekerjaan.²⁴

5. Tujuan dan Dampak *Reward*

Bagi perusahaan secara umum pemberian *reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu:

Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.

- a. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
- b. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
- c. Sebagai penjelasan kepada pihak *stakeholder* bahwa perusahaan mampu menelakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.

²⁴ Dicky Saputra dkk, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Universitas Padang: Fakultas Ekonomi , 2017), hal, 3, Volume 8, No 1.

- d. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangaun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.²⁵

B. *Punishment* (Hukuman)

1. Pengertian *Punishment*

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.²⁶ Menurut M. Ngalim Purwanto *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.²⁷

Punishment atau hukuman dapat di jadikan alat yang diberikan kepada karyawan untuk menimbulkan efek jera supaya tidak melakukan kesalahan yang di larang oleh peraturan perusahaan atau organisasi dan tujuan yang paling penting pemberian punishment atau hukuman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

²⁵ Irhan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal, 65

²⁶ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hal.179

⁸ Ibid hal.185

2. Mekanisme Pemberian *Punishment*

Setiap sangsi yang di berikan atas dasar kesalahan yang di lakukan maka disana ada mekanismenya yang harus di perhatikan. Adapun mekanisme umum bentuk pemberian *punishment* tersebut adalah:

- a. Pemberian *punishment* langsung berpengaruh pada finansial atau *reward* karyawan tersebut, seperti pemotongan gaji, pemotongan tunjangan, pemotongan bonus.
- b. Pemberian *punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial atau *reward* karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata. Misalnya karyawan tersebut di rumahkan, di hentikan aktivitas tugas dinas luar kota, tidak lagi diikutkan dalam rapat-rapat penting.²⁸

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

²⁸ Irhan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta, 2017), hal, 68

Menurut Purwanto,²⁹ secara garis besar punishment dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a. *Punishment Preventif*

Punishment ini dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi pelanggaran atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan.

b. *Punishment represif*

Punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Di mana ketika karyawan melakukan hal-hal yang bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang di anggap melanggar peraturan.

3. Indikator-indikator *Punishment*

Menurut Rivai dalam Koencoro *punishment* dapat diuraikan berikut:

²⁹ Bintoro dan Daryonto , *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* ,(Yogyakarta: Gava Media, 2017), hal.185

- a. Hukuman ringan, dengan jenis: Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran yang tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya. penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c. Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi, Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.³⁰

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.³¹ Kinerja merupakan hasil pekerjaan

³⁰ Ibid

³¹ Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 2

yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.³²

Kinerja dapat di artikan sebagai hasil seorang karyawan yang dapat bermanfaat untuk suatu perusahaan atau organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Bastian bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapain pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasai yang teruntuk dalam perumusan skema stretegi suatu organisasi.³³

2. Indikator- indikator Kinerja

Menurut Robins, ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

- a. Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

³² Irhan Fahmi, *Manajemen Kinerja*,(Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 2

³³ Ibid

- b. Kuantitas: merupakan jumlah yang di hasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselenggarakannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.³⁴

³⁴ Sopiah dan Etta Mamang Sagadji, *manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018), hal. 351

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Armstrong sebagai berikut:

- a. *Personal factors* (faktor individu). Berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen.
- b. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan manajer, atau ketua kelompok kerja
- c. *Team factor* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- d. *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.³⁵

D. Penelitian Terdahulu

Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh reward an punishment terhadap

³⁵ Ibid, hal. 352

kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Bank Central Asia TBK). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi.³⁶

Selanjutnya Siti Khoirun Nurani dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun SEI GALUH. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Adeling III Kebun Sei Galu, sedangkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan.³⁷

³⁶ Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan, *Pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening*, Studi kasus pada PT. Bank Central Asia TBK. Jurnal, (Jakarta: Universitas BundaMulia, No 2622-7436, 2018), hal. 973

³⁷ Siti Khoirun Nurani, *pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun SEI GALUH*. Skripsi, (Riau: Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim, 2012), hal.ii

Selanjutnya Ruslan Mas'ud, Robin Jonathan, an Elfreda Aplonia Lau dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitiannya reward berpengaruh signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.³⁸

Dewi Lara Rahastri Kandi dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan reward secara parsial terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel punishment secara parsial terbukti berpengaruh dengan kinerja karyawan waroeng special sambal (SS).³⁹

³⁸ Ruslan Mas'ud, Robin Jonathan, an Elfreda Aplonia, *Lau pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai* di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, jurnal (Samarinda: Universitas 17 Agustus 1945)

³⁹ Dewi Lara Rahastri Kandi, *Pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*, Studi kasus pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. Jurnal, (Yogyakarta: Universitas PGRI)

Selanjutnya David Hartono dan Roy Setiawan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh insentif dan punishment pada kinerja karyawan PT. Calvari Abadi DRY Concrete. Hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan antara insentif dan punishment pada kinerja karyawan PT. Calvary Dry Concrete.⁴⁰

Selanjutnya Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dan Motivasi karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi karyawan.

Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi karyawan.⁴¹

Selanjutnya revina Septrianan Safitri dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Sistem reward, job relevant information (JRI), DAN Manager's value orientation toward innovation (Voi Manager) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri

⁴⁰ David Hartono dan Roy Setiawan, *Pengaruh insentif dan punishment pada kinerja karyawan* PT. Calvari Abadi DRY Concrete, jurnal (Surabaya: Universitas Kristen Petra, Vol. 4. No 1, 2016).

⁴¹ Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani, *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dan Motivasi karyawan* pada CV Media Kreasi Bangsa, jurnal (Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, Vol 2, No 2, 2018)

(Lampung POST). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Sistem reward, job relevant information (JRI), DAN Manager's value orientation toward innovation (Voi Manager) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri.⁴²

Selanjutnya Anisa Putri Utami dalam penelitiannya yang berjudul Peranan reward untuk meningkatkan motivasi dan hasil belajar IPS di kelas V C SD Islam harapan ibu Jakarta Selatan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat peranan reward terhadap motivasi dan hasil belajar siswa di kelas V C SD Islam Harapan Ibu Jakarta Selatan.⁴³

Selanjutnya Faizal Hidayat dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa reward

⁴² Revina Septrianan Safitri, *Pengaruh Sistem reward, job relevant information (JRI), DAN Manager's value orientation toward innovation (Voi Manager) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja* pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung POST). Jurnal (Universitas Lampung, 2017)

⁴³ Anisa Putri Utami, *Peranan reward untuk meningkatkan motivasi dan hasil belajar IPS di kelas V C SD Islam harapan ibu Jakarta Selatan*, skripsi (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2016)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, sedangkan punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan.⁴⁴

Selanjutnya Kristin H. Siputar dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh penghargaan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Nusantar Sakti Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara variabel penghargaan kerja(x) dengan kinerja karyawan (y).⁴⁵

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1.	Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening P T Bank Central ASIA	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi

⁴⁴ Faizal Hidayat, *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*, skripsi, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018), hal. vii

⁴⁵ Kristin H. Siputar, *Pengaruh penghargaan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Nusantar Sakti Yogyakarta*, jurnal(Yogyakarta: Universitas Gadjadara, 2015)

2.	Siti Khoirun Nurani	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun SEI Galuh	terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Adeling III Kebun Sei Galu, sedangkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan.
3.	Ruslan Mas'ud, Robin Jonathan dan Elfreda Aplonia Lau	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Kutai Timur	Hasil penelitiannya reward berpengaruh signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Dwi Lara Rahastrri Kandi	Pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan reward secara parsial terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel punishment secara parsial
5.	David Hartono dan Roy Setiawan	Pengaruh insentif dan punishment pada kinerja karyawan PT.	ada pengaruh secara parsial dan simultan antara insentif dan punishment pada kinerja karyawan PT. Calvary Dry Concrete
6.	Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dan Motivasi karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa	variabel reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi
7.	revina Septrianan Safitri menunjukkan bahwa	Pengaruh Sistem reward, job relevant information (JRI), DAN Manager's value orientation toward innovation (Voi Manager) terhadap kinerja karyawan	terdapat pengaruh Sistem reward, job relevant information (JRI), DAN Manager's value orientation toward innovation (Voi Manager) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini

		melalui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung POST)	Mandiri
8.	Selanjutnya Anisa Putri Utami	Peranan reward untuk meningkatkan motivasi dan hasil belajar IPS di kelas V C SD Islam harapan ibu Jakarta Selatan	terdapat peranan reward terhadap motivasi dan hasil belajar siswa di kelas V C SD Islam
9.	Faizal Hidayat	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, sedangkan punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan
10	Kristin H. Siputar	Pengaruh penghargaan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Nusantar Sakti Yogyakarta	Terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara variabel penghargaan kerja(x) dengan kinerja karyawan (y)

E. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka skema kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Kinerja Karyawan

Pada penelitian Agung Dwi Nugroho berjudul “pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. *Businnes Training and Empowiring Management* Surabaya”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Businnes Training and Empowiring Management* Surabaya.⁴⁶

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1= diduga *reward* (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian David Hartanto yang berjudul “pengaruh *insentif* dan *punishment* pada kinerja karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete. Universitas Kristen Petra”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan

⁴⁶ Agung Dwi Nugroho, dalam penelitiannya berjudul pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. *Businnes Training and Empowiring Management* Surabaya, Vol. IV, No 12, 2015, hal. 12

terhadap kinerja karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete.
Universitas Kristen Petra.⁴⁷

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai
berikut:

H2= diduga punishment (hukuman) berpengaruh positif dan
signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁴⁷ Ading Sunarto, dalam penelitiannya berjudul *pengaruh reward penghargaan, punishment hukuman dan keputusan kerja terhadap kinerja karyawan* pada PT. Asuransi sinarmas Jakarta Pusat. Universitas Pamulung, Jurnal Universitas Pamulung, 2017, hal.392

BAB III

METEOROLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penulisan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala angka atau numerik.⁴⁸ Pada penelitian ini data yang berupa angka-angka diperoleh dari hasil kuesioner menggunakan skala liker kemudian diolah dengan teknik statistik dengan bantuan software SPSS Version 23.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang di kumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseoranga langsung dari objeknya.⁴⁹ Dalam penelitian ini data primer didapatkan dari hasil kuesioner kepada karyawan responden dalam penelitian.

⁴⁸ Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, (Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010), hal. 4

⁴⁹ Ibid, hal. 6

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk teliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁰

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT.Baturaja Multi Usaha Palembang dengan jumlah seluruh karyawan 102 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵¹ Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan random sampling dan metode rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat Toleransi

Maka :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{102}{1+ 102 (10\%)^2}$$

⁵⁰ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustakabarupress, 2015), hal. 80

⁵¹ Nila Kesumawati dkk, *Pengantar Statistika Penelitian*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017), hal. 11

$$n = \frac{102}{1 + 102(0.01)}$$

$$n = \frac{102}{1 + 1,02}$$

$$n = \frac{102}{2,02} = 50,49$$

Maka sampel yang digunakan 50 karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara peneliti untuk mengumpulkan data yang akan dilakukan dalam penelitian.⁵² Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵³ Setelah pertanyaan terjawab dikembalikan lagi kepada peneliti. Angket penelitian ini untuk mengambil data dari responden untuk menguji variabel *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja karyawan.

D. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran hasil kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk

⁵² Aziz Alimul Hidayat, *Metode Penelitian Kebidanan & Teknik Analisis Data*, (Jakarta:Selemba Medika, 2007), hlm. 98

⁵³Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.2014.hlm 199

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵⁴ Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

E. Variabel-variabel Penelitian

Variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap jenis penelitian.⁵⁵ Adapun variabel yang di gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.⁵⁶ Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah : *Reward* (X_1), dan *Punishment* (X_2).

⁵⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2014), hal 168

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prsedur Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), hal. 159

⁵⁶ Sugiyono, *Statika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 4

Reward (Penghargaan) adalah bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Indikator *reward* (penghargaan) sebagai berikut: Gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan contohnya : (tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya) dan Fasilitas.

Punishment (Hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Indikator variabel *punishment* (hukuman) yang dikemukakan oleh Rivai dan Koencoro adalah sebagai berikut: Hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

2. Variabel Dependen (variabel terikat) Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵⁷ Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam

⁵⁷ Ibid

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang teruntuk dalam perumusan skema stretegi suatu organisasi.

Indikator variabel kinerja karyawan menurut Robins sebagai berikut: Kualitas, Kuantiatas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

F. Instrument Penelitian

Suatu alat yang dapat di gunakan untuk memperoleh, mengolah dan mengintrreprestasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang di lakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.⁵⁸

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.⁵⁹ Dapat di katakan valid apabila nilai koefisien semua butir pertanyaan yang terletak pada kolom “Correctes Item Total Correlation”. Jika correct item total correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} , maka kuesioner tersebut di katakan valid.⁶⁰

⁵⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif di lengkapai dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2013), hal.46

⁵⁹ Danang Sunyono, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta : CAPS, 2011), hal. 72

⁶⁰ Sumanto, *Teori dan Alikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta : CAPSS, 2014), hal. 78

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Alpha Cronbach dikatakan reliable bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.⁶¹

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.⁶² Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.⁶³ Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif, teknik analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-

⁶¹ Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif di lengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2013), hal.55

⁶² Wiratma Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014), hal.103

⁶³ Ibid

tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, dengan bantuan program SPSS.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif.⁶⁴ Analisis deskriptif menguraikan tanggapan responden mengenai *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT.Baturaja Multi Usaha Palembang dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan atau staff yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar memperoleh nilai hasil regresi yang bisa dipertanggung jawabkan dan mempunyai hasil yang tidak bias atau biasa disebut *Best Linier Unbiaxed Estimator (BLUE)*. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel sisaan atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan karena untuk

⁶⁴ Syofian Siregar, *Statistika Terapan*, (Jakarta: Prenamedia, 2015), hal. 105

melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Jika asumsi ini dilanggar atau tidak dipenuhi maka uji statistik menjadi tidak valid.⁶⁵ Uji Normalitas ini akan menguji data variabel (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.⁶⁶

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

- 1) Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05
- 2) Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

⁶⁵ Puspowarsito, *Metode Penelitian Organisasi*, (Bandung, Humaniora, 2008), hlm. 171

⁶⁶ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), hlm. 84

Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.⁶⁷ Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Berikut ketentuan menurut Uji Gleser:

- 1) Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen dengan nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0,05) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- 2) Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai alpha (Sig. < 0,05) maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.⁶⁸ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

⁶⁷Ghozali, Imam. *Model Persamaan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2012. hlm 105.

⁶⁸Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2015.hlm 105.

korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (Variance Inflation Factors) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah :

- 1) Nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

- 2) Jika VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis dan Regresi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap

variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satuan dari variabel independen (X_1, X_2).⁶⁹

Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : *Reward* (Penghargaan)

X_2 : *Punishment* (Hukuman)

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel *Reward*

b_2 : Koefisien regresi variabel *Punishment*

e : standar eror

b. Uji F atau Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen atau variabel terikat (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y) secara bersama. Dan juga bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis alternative dilakukan uji F dengan rumus, yaitu :⁷⁰

$$F - \text{Hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (N - K)}$$

⁶⁹ Anwar Sanusi, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Selemba Empat, 2014), hlm. 134-135

⁷⁰ Noor dan Juliansyah, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis* (Jakarta : Kencana Prenada Media group), hal. 265

Hasil output program SPSS, uji F dapat kita lihat dari nilai F pada tabel ANOVA. Pengujian ini tentu dilakukandengan uji F pada confident level 95% dan tingkat kesalahan analisis $\alpha = 5\%$ dengan ketentuan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$. yaitu dengan kriteria pengambilan keputusan :

Hipotesis nol di terima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Hipotesis alternatif diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan, merupakan persentase sumbangan X terhadap naik turunnya Y. Dalam hal ini hubungan tiga variabel yaitu regresi Y terhadap terhadap X_1 dan X_2 , ingin diketahui berapa besarnya persentase sumbangan X_1 dan X_2 terhadap variasi Y secara bersama-sama

d. Uji T atau Parsial

Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel independen atau variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan anatar nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan untuk uji t persial sebagai berikut.⁷¹

⁷¹ Ibid

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat PT. Baturaja Multi Usaha Palembang

PT. Baturaja Multi Usaha adalah anak perusahaan dari PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, alamat PT. Baturaja Multi Usaha Jalan K.H Bastari Perumahan OPI (Ogan Permata Indah) Jakabaring. Poros OPI Blok DA 21D, 21E, 21F RT. 63. Seberang ulu 1, 15 Palembang. PT. Baturaja Multi Usaha berdiri pada tahun 2016, Perusahaan ini bergerak di bidang pengelolah jasa distribusi, penjualan, dan logistik.

Karakter budaya yang dibangun di PT. Baturaja Multi Usaha Palembang adalah :

- a. “BARA” Nama diambil dari kata Baturaja, mencerminkan karakter budaya karyawan yang bekerja banyak di lapangan. Bara yang memiliki karakter yang Tegar, Bertanggung Jawab, dan Disiplin.
- b. “MUTI” Nama diambil dari kata Multi, mencerminkan karakter budaya karyawan yang berdedikasi di perusahaan. Multi memiliki karakter yang Tangkas, Jujur, dan Peduli.
- c. “USA” Nama diambil dari kata Usaha, mencerminkan karakter budaya karyawan yang turut berkontribusi dalam pengembangan secara terus-menerus. Usa memiliki karakter Profesional, Berkompeten, dan Membangun Kerjasama.

2. Visi-Misi Perusahaan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang

Visi :

- a. Menjadi perusahaan pengelolah jasa distribusi, penjualan, dan logistik dengan mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja, profesionalitas, efektifitas dan efisiensi, yang mampu bersaing di pasar nasional.

Misi :

Memperkuat keunggulan perusahaan dalam mengembangkan potensi internal dan menghasilkan pencapaian yang terbaik, bersama induk perusahaan, dengan memperhatikan :

- a. Mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Memperdayakan potensi organisasi dan karyawan sebagai sumber daya utama
- c. Membangun proses internal yang terstruktur dan selaras, secara berkelanjutan.
- d. Mengembangkan hubungan baik dan saling menguntungkan bersama para pelanggan dan para pemangku kepentingan (*Stakeholders*).
- e. Menumbuhkan kinerja operasional dan keuangan dengan tepat dan optimal, baik pada usaha yang sedang dijalankan maupun pada usaha baru.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil data dari 50 responden karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang, melalui kuesioner didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jabatan. Penggolongan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	32	64.0	64.0	64.0
Perempuan	18	36.0	36.0	100.0
Valid Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 64% dan responden

berjenis kelamin wanita sebanyak 18 orang atau 36% dengan jumlah responden seluruhnya 50 orang.

2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	31	62.0	62.0	62.0
31-40 tahun	14	28.0	28.0	90.0
> 40	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21-30 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berusia 21-30 tahun sebanyak 31 orang atau 62%, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau 28%, dan responden berusia > 40 tahun sebanyak 5 orang atau 10%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir responden :

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana	44	88.0	88.0	88.0
SMA	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang yang diambil sebagai responden terbesar adalah Sarjana. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 44 dan yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang

4. Jabatan Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jabatan :

Tabel 4.3
Jabatan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kepala	3	6.0	6.0	6.0
Staff	47	94.0	94.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang yang diambil sebagai responden terbesar adalah Staff. Berdasarkan tabel tersebut

memberikan informasi bahwa responden yang jabatan sebagai Staff sebanyak 47 orang, sedangkan jabatan Kepala sebanyak 3 orang.

C. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Mengetahui tingkat validitas maka perlu dilakukan uji signifikan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $50-2$ atau $df = 48$ dengan alfa didapat r_{tabel} 0,278, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil uji validaitas ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Reward (X_1)

Variabel	Item Pertanyaan	Person Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
<i>Reward</i> (X_1)	<i>Reward 1</i>	0,690	0,278	Valid
	<i>Reward 2</i>	0,579	0,278	Valid
	<i>Reward 3</i>	0,827	0,278	Valid
	<i>Reward 4</i>	0,690	0,278	Valid
	<i>Reward 5</i>	0,579	0,278	Valid
	<i>Reward 6</i>	0,827	0,278	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan masing-masing dari variabel *reward* (X_1) menunjukkan

bahwa seluruh *Person Correlation* memiliki nilai lebih dari r_{tabel} (0,278) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Punishment* (X_2)

Variabel	Item Pertanyaan	Person Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
<i>Punishment</i> (X_2)	<i>Punishment 1</i>	0,626	0,278	Valid
	<i>Punishment 2</i>	0,563	0,278	Valid
	<i>Punishment 3</i>	0,765	0,278	Valid
	<i>Punishment 4</i>	0,704	0,278	Valid
	<i>Punishment 5</i>	0,746	0,278	Valid
	<i>Punishment 6</i>	0,791	0,278	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan dari variabel *punishment* (X_2), menunjukkan bahwa seluruh *Person Correlation* memiliki nilai lebih dari r_{tabel} (0,278) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Person Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan 1	0,559	0,278	Valid
	Kinerja karyawan 2	0,554	0,278	Valid
	Kinerja karyawan 3	0,636	0,278	Valid
	Kinerja karyawan 4	0,791	0,278	Valid
	Kinerja karyawan 5	0,654	0,278	Valid
	Kinerja karyawan 6	0,720	0,278	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh *Person Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} (0,278) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Realibitas Coefficient	Alpha	Hasil Realibilitas
<i>Reward</i> (X_1)	6 item pertanyaan	0,792	Reliabel
<i>Punishment</i> (X_2)	6 item pertanyaan	0,789	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item pertanyaan	0,728	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (*Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data dapat terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan Jarqu Bera Test.

Tabel 4.9
Uji Normalitas dengan Jarque Bera Test

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	50	-0,137	0,337	1,507	0,662
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data Diolah, Lampiran 2

Perhitungan Nilai Jarque Bera

$$JB = n \left(\frac{S^2}{6} + \left(\frac{K-3}{24} \right)^2 \right)$$

$$JB = n \left(\frac{S^2}{6} + \left(\frac{K-3}{24} \right)^2 \right)$$

$$JB = 50 \left(\frac{-0,137^2}{6} + \left(\frac{1,507-3}{24} \right)^2 \right)$$

$$JB = 50 \left(\frac{0,0187}{6} + \left(\frac{-0,149}{24} \right)^2 \right)$$

$$JB = 50 (0,0031 + 0,0009)$$

$$JB = 50 (0,0039)$$

$$JB = 0,195$$

Tabel 4.10
Hasil perhitungan Jarque Bera

Jarque Bera
0,195

Nilai Jarque Bera sebesar 0,195. Nilai ini jika dibandingkan dengan $c2_{\text{tabel}}$ dengan $df_{\text{hitung}} = (n-k) = 50 - 2 = 48$ dan tingkat signifikansi 0,05

didapat nilai c_2 tabel 65,170. Oleh karena nilai $JB <$ dari c_2 tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dapat dilihat dari nilai Sig. Linearity dan Sig. Deviation from Linearity. Jika nilai $Sig. < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.11
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Reward
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	196.009	4	49.002	71.198	.000
Total.	Between	194.044	1	194.044	281.937	.000
Y *	Groups	1.964	3	.655	.951	.424
Total_	Linearity					
X1	Deviation from					
	Linearity					
	Within Groups	30.971	45	.688		
	Total	226.980	49			

Sumber : Data primer yang di olah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.9 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh antara kinerja karyawan dan *reward*.

Tabel 4.12

Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Punishment

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			206.890	8	25.861	52.777	.000
Total. Y *	Between Groups	Linearity	204.705	1	204.705	417.755	.000
Total_X2		Deviation from Linearity	2.185	7	.312	.637	.723
Within Groups			20.090	41	.490		
Total			226.980	49			

S

Sumber : Data primer yang di olah, 2019

Berdasarkan hasil dari pada tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, yang mana artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan hasil pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glesjer

Model	Sig
<i>Reward</i> (X_1)	0,444
<i>Punishment</i> (X_2)	0,178

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0.05).

d. Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Tolerance	VIF
<i>Reward</i>	0,132	7,566
<i>Punishment</i>	0,132	7,566

Sumber: Data primer yang dikelola, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai *variance inflation faktor* (VIF) pada variabel *reward* sebesar $7,566 < 10$, dan variabel *punishment* sebesar $7,566 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan dari kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

2. Pengujian Hipotesis dan Regresi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang. Hasil analisis tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.134	1.095		1.949	.057
	Total_X1	.296	.115	.302	2.566	.014
	Total_X2	.621	.109	.668	5.677	.000

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana

Y : Kinerja Karyawan

a : 2,134

b_1X_1 : 0,296

b_1X_2 : 0,621

$$Y = 2,134 + 0,296X_1 + 0,621X_2$$

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 2,134 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) maka skor kinerja karyawan (Y) adalah 2,134. Artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai X_1 , dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,296 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,296 dengan menjaga skor *punishment* (X_2) tetap/konstan.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,621 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor *punishment* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,621 dengan menjaga skor *reward* (X_1) tetap/konstan.

b. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R Square* dapat diketahui beberapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang

tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi Adjusted R Square

Model	R Square
1	0,914

Sumber: data diolah dari lampiran

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,914 atau 91,4%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 91,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 91,4\% = 8,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

c. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang sebagaimana dijadikan objek penelitian yaitu PT. Baturaja Multi Usaha Palembang. Adapun hasilnya di tabel ini :

Tabel 4.17
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	207.442	2	103.721	249.502	.000 ^b
Residual	19.538	47	.416		
Total	226.980	49			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka $F\text{-hitung}$ sebesar $249,502 > F\text{-tabel}$ sebesar $3,20$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Baturaja Multi Usaha Palembang.

d. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.18
Pengaruh Reward dan Punishment
secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		1,949	0,057
<i>Reward</i>	0,302	2,566	0,014
<i>Punishment</i>	0,668	5,677	0,000

Sumber: data diolah dari lampiran

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(50-3) = 47$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar $2,011$, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel *reward*

(penghargaan) dan *punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel *reward* (X_1) secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} untuk variabel *reward* (X_1) sebesar 2,566 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 2,566 > t_{tabel} 2,011$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Pengaruh variabel *punishment* (X_2) secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk variabel *punishment* (X_2) sebesar 5,677 terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 5,677 > t_{tabel} 2,011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang di lihat pada uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 249,502 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga semakin baik dan tepat *reward* dan *punishment* yang diberikan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil Penelitian

- a. Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang.

Variabel *reward* (penghargaan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di buktikan pada uji T dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,566 sedangkan t_{tabel} 2,011 sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,566 > 2,011$) dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Artinya semakin besar dan tepat *reward* (penghargaan) yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.

Menurut Rivai *Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang di capai seseorang yang pada umumnya di wujudkan dalam bentuk finansial seperti pemberian intensif, tunjangan, bonus, dan komisi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris dari penelitian Ading Sunarto (2017) yang berjudul “pengaruh *reward* (penghargaan), *punishment* (hukuman) dan keputusan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi sinarmas Jakarta Pusat. Universitas Pamulang”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Dapat di lihat dari variabel X_1 yaitu *reward* dengan t_{hitung} 17,695 sedangkan t_{tabel} 1.695.

- b. Pengaruh *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang.

Variabel *Punishment* (Hukuman) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di buktikan pada uji T dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,677 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,677 > 2,011$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Kemudian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, *punishment* (hukuman) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya *punishment* (hukuman) yang diberikan secara tepat dan tegas akan membuat karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama dan *punishment* (hukuman) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

Hasil penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris dari penelitian David Hartanto (2016) yang berjudul “pengaruh *insentif* dan *punishment* pada kinerja karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete. Universitas Kristen Petra”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dilihat dari t_{hitung} 5,964 sedangkan t_{tabel} 2,131.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan pada PT. Baturaja Multi Usaha Palembang, serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa

1. *Reward* (Penghargaan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yang di lihat pada uji T dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,566 dan nilai signifikan sebesar 0,014. Sehingga semakin sering *reward* yang diberikan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_a) yang menyatakan “ Terdapat Pengaruh *Reward* (penghargaan) terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang”.
2. *Punishment* (Hukuman) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang. Pengaruh *punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan yang di lihat pada uji T dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,677 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga semakin tepat *punishment* yang diberikan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan

demikian hipotesis kedua (H_a) yang menyatakan “Terdapat Pengaruh *Punishment* (hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang”.

3. Variabel *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) terhadap kinerja karyawan yang dilihat pada uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 249,502 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga semakin baik dan tepat *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) yang diberikan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_a) yang menyatakan “Terdapat pengaruh *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang”.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang

- a. Perusahaan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang perlu lebih meningkatkan *reward* dengan melakukan pemberian penghargaan, hal tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam hal melakukan pekerjaan.
- b. Perusahaan juga harus memperhatikan pemberian *punishment* atau hukuman yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan,

dikarenakan agar karyawan lebih giat bekerja, dan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya. Selain itu *punishment* juga menjadikan karyawan lain untuk tidak melakukan kesalahan yang serupa.

2. Bagi peneliti

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. seperti disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan masih banyak lagi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prsedur Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta)
- Astuti Sri Winda, 2018. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Program Studi Manajemen pada sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi Bongaya Makassar, hal. 42
- Aufa Mazdha Faiz, dalam penelitiannya berjudul *dampak transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja sistem reward terhadap kinerja karyawan PT Air manado*
- Baturajamultiusaha. (diunduh 2019 Juli 24) tersedia pada Hhttp://baturajamultiusaha.com
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta : Gaya Media)
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prenadamedia Group)
- Edison, Emron. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung : Alfabeta)
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta)
- Fahmi, Irham.2018. *Manajemen Kinerja*. (Bandung : Alfabeta)
- Hamali, Yusuf.2018. *Permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : CAPSS)
- Hartanto, David. 2016. Pengaruh *insentif* dan *punishment* pada kinerja karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete. Universitas Kristen Petra, Vol 4, No 4
- Hartono, David dan Roy Setiawan. 2016. *Pengaruh insentif dan punishment pada kinerja karyawan PT. Calvari Abadi DRY Concrete*, jurnal (Surabaya: Universitas Kristen Petra, Vol. 4. No 1).
- Imam, Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)

- Kandi, Lara Rahastri Dewi, *Pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*, Studi kasus pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. Jurnal, (Yogyakarta: Universitas PGRI)
- Kesumawati, Nila. 2017. *Pengantar Statistika Penelitian*, (Depok: Raja Grafindo Persada)
- Noor dan Juliansyah. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis*(Jakarta : Kencana Prenada)
- Nugroho, Dwi, Agung, 2015. pengaruh pemberian *reward dan punishment* terhadap kinerja karyawan PT. *Businnes Training and Empowiring Management* Surabaya, Vol. IV, No 12, hal. 12
- Nurani, Khoirun, Siti. 2012. Pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan v Afdeling III Kebun SEI Galuh Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, hal .94
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi*, (Bandung, Humaniora)
- Safitri Septrianan Revina. 2017. *Pengaruh Sistem reward, job relevant information (JRI), DAN Manager's value orientation toward innovation (Voi Manager) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung POST). Jurnal (Universitas Lampung)*
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Selemba Empat)
- Siregar, Syofian . 2015. *Statistika Terapan*, (Jakarta: Prenamedia)
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif di lengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta : Prenamedia Group)
- Sugiyono. 2013. *Statika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta)
- Sujarweni, Wiratma. 2014. *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustakabarupress)

- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustakabarupress)
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta : CAPSS)
- Sunarto, Ading 2017. *Pengaruh reward penghargaan, punishment hukuman dan keputusan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi sinarmas Jakarta Pusat*. Universitas Pamulung, Jurnal Universitas Pamulung, hal.392
- Sunyono, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta : CAPS)
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS)
- Syahirman, Yusi. 2010. *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, (Palembang : Citrabooks Indonesia)
- Utami Putri Anisa. 2016. *Peranan reward untuk meningkatkan motivasi dan hasil belajar IPS di kelas V C SD Islam harapan ibu Jakarta Selatan*, skripsi (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah)
- Withmore, John. 2014. Dalam buku *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (Jakarta:Bumi Aksara)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 4

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu /Saudara (i) karyawan

Di tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Marini
Nim : 1536200232
Jur/Fak/Univ : Ekonomi Syariah/Ekonomi dan
Bisnis Islam/UIN Raden Fatah Palembang

Bersama ini, saya mengucapkan terima kasih atas berkenan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian ini. Saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang**". Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya sesuai dengan etika penelitian, jawaban Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiannya. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum wr.wb.

Peneliti,

Marini
1536200232

Petunjuk Pengisian :

Isilah pernyataan dibawah ini dengan sebenar-benarnya.

- 1. Jenis Kelamin
Pria Wanita
- 2. Usia
21-30 tahun > 40 tahun
31-40 tahun
- 3. Pendidikan Terakhir
Sarjana SMA
Diploma
- 4. Jabatan
Manajer Staff
Kepala

Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang

Berilah tanda centang (✓) di bawah ini pada salah satu alternative jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban :

- STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
- TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
- N = Netral

REWARD (Penghargaan)						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya					
2.	Penghargaan sebagai karyawan berpretasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
3.	Karyawan berprestasi lebih cepat mendapatkan promosi					
4.	Perusahaan akan memberikan penghargaan kepada saya jika saya disiplin dalam bekerja					
5.	Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
6.	Penghargaan yang di berikan telah dipertimbangkan secara adil oleh					

	pimpinan dan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan					
--	--	--	--	--	--	--

PUNISHMENT (Hukuman)						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan					
2.	Sebelum memberikan hukuman pimpinan member peringatan terlebih dahulu kepada pegawai yang melanggar					
3.	Pegawai yang melanggar tata tertib diberikan peringatan baik secara tertulis maupun secara langsung (lisan)					
4.	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan					
5.	Hukuman yang diberikan oleh perusahaan mampu memotivasi saya menjadi lebih baik lagi dalam bekerja					
6.	Hukuman yang di berikan sesuai dengan perturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan					

KINERJA KARYAWAN						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
2.	Saya akan berusaha untuk bisa bekerja secara tepat target					
3.	Saya dapat bekerja sama dengan semua rekan di tempat kerja saya					
4.	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
5.	Saya tidak meniggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan					
6.	Saya selalu mementingkan kerjasama daripada bekrja sendiri					

LAMPIRAN 2
DATA RESPONDEN

No	Karakteristik Responden			
	Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
2	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
3	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
4	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
5	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
6	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
7	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
8	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
9	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
10	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Kepala
11	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
12	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
13	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
14	Pria	> 40 tahun	Sarjana	Kepala
15	Pria	> 40 tahun	Sarjana	Staff
16	Pria	> 40 tahun	Sarjana	Staff
17	Pria	21-30 tahun	SMA	Staff
18	Pria	21-30 tahun	SMA	Staff
19	Pria	21-30 tahun	SMA	Staff
20	Pria	21-30 tahun	SMA	Staff
21	Wanita	21-30 tahun	SMA	Staff
22	Wanita	31-40 tahun	SMA	Staff
23	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	Staff
24	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	Staff
25	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
26	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
27	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
28	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
29	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
30	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	Staff
31	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
32	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
33	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff

34	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
35	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	Staff
36	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
37	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
38	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
39	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
40	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
41	Pria	31-40 tahun	Sarjana	Staff
42	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
43	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Kepala
44	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
45	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
46	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
47	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
48	Pria	21-30 tahun	Sarjana	Staff
49	Pria	> 40 tahun	Sarjana	Staff
50	Pria	> 40 tahun	Sarjana	Staff

LAMPIRAN 3

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

		Jenis_kelamin	Usia	Pendidikan	Jabatan	Lama_bekerja
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	64.0	64.0	64.0
	Perempuan	18	36.0	36.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	31	62.0	62.0	62.0
	31-40tahun	14	28.0	28.0	90.0
	> 4 tahun	5	10.0	10.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	44	88.0	88.0	88.0
	SMA	6	12.0	12.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala	3	6.0	6.0	6.0
	Staff	47	94.0	94.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4**TABULASI SKOR PERTANYAAN KUESIONER
REWARD (PENGHARGAAN)**

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

34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	4	5	5	4	5	28
40	5	4	5	5	4	5	28
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	4	4	5	4	26
43	5	4	5	5	4	5	28
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	3	4	4	3	22
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	5	4	4	5	4	26

PUNISHMENT (HUKUMAN)

No Responden	<i>Pusihment (Hukuman)</i>						Total. X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	4	4	4	5	26
2	3	5	5	3	5	5	26
3	4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	5	4	4	25
7	4	5	5	4	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	5	5	4	5	28
10	4	5	4	4	5	5	27
11	4	5	5	5	5	5	29
12	4	4	4	4	4	4	24

13	4	5	4	3	5	5	26
14	4	4	4	4	5	4	25
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	5	4	4	4	4	25
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	4	5	4	4	4	24
20	5	4	4	4	4	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	5	5	5	5	29
23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	5	4	3	5	5	26
25	3	5	5	3	5	5	26
26	4	5	4	4	5	5	27
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	5	5	5	5	29
33	5	4	5	5	4	4	27
34	4	4	4	4	3	3	22
35	4	4	4	3	4	4	23
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	5	5	26
39	5	4	5	5	4	4	27
40	5	4	5	5	4	4	27
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	4	4	5	5	27

43	5	4	5	5	5	5	29
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	3	3	4	4	22
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	3	4	4	23
50	4	5	4	4	5	5	27

KINERJA KARYAWAN

No Responden	Kinerja Karyawan						Total. Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	4	5	4	5	4	27
2	4	3	5	5	5	5	27
3	4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	5	25
7	4	4	5	5	4	4	26
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	5	4	5	4	5	27
10	5	4	5	4	5	4	27
11	5	4	5	5	5	5	29
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	4	5	3	25
14	4	4	4	4	5	4	25
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	5	4	5	4	26
17	3	5	5	5	5	5	28

18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	4	4	4	26
20	4	5	4	4	4	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	4	5	5	5	29
23	4	4	4	4	5	4	25
24	5	4	5	4	5	3	26
25	5	3	5	5	5	3	26
26	5	4	5	4	5	4	27
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	4	5	5	5	28
33	4	5	4	5	4	5	27
34	4	4	4	4	3	4	23
35	4	4	4	4	4	3	23
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	3	4	4	4	5	4	24
39	4	5	4	5	4	5	27
40	4	5	4	5	4	5	27
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	4	5	4	5	4	27
43	3	5	4	5	5	5	27
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	3	4	3	22
47	4	4	4	4	4	4	24

48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	3	23
50	5	4	5	4	5	4	27

LAMPIRAN 5
UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS KUESIONER

Uji Validitas Variabel *Reward* (Penghargaan)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Reward
X1.1	Pearson Correlation	1	-.030	.430**	1.000**	-.030	.430**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.835	.002	.000	.835	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	-.030	1	.298*	-.030	1.000**	.298*	.579**
	Sig. (2-tailed)	.835		.035	.835	.000	.035	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.430**	.298*	1	.430**	.298*	1.000**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.002	.035		.002	.035	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	1.000**	-.030	.430**	1	-.030	.430**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.835	.002		.835	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	-.030	1.000**	.298*	-.030	1	.298*	.579**
	Sig. (2-tailed)	.835	.000	.035	.835		.035	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.430**	.298*	1.000**	.430**	.298*	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.002	.035	.000	.002	.035		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Reward	Pearson Correlation	.690**	.579**	.827**	.690**	.579**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Validitas Variabel Punishment (Hukuman)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Punishment
X2.1	Pearson Correlation	1	-.030	.430**	.737**	.166	.219	.626**
	Sig. (2-tailed)		.835	.002	.000	.251	.127	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	-.030	1	.298*	.025	.583**	.626**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.835		.035	.863	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.430**	.298*	1	.633**	.393**	.437**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.002	.035		.000	.005	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.737**	.025	.633**	1	.185	.231	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.863	.000		.199	.107	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.166	.583**	.393**	.185	1	.895**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.251	.000	.005	.199		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.219	.626**	.437**	.231	.895**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.127	.000	.002	.107	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Punishment	Pearson Correlation	.626**	.563**	.765**	.704**	.746**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	-.008	.619**	.180	.365**	.064	.559**
	Sig. (2-tailed)		.954	.000	.212	.009	.661	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	-.008	1	-.082	.525**	.073	.630**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.954		.570	.000	.617	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.619**	-.082	1	.304*	.640**	.087	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.570		.032	.000	.547	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.180	.525**	.304*	1	.325*	.743**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.212	.000	.032		.021	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.365**	.073	.640**	.325*	1	.203	.654**
	Sig. (2-tailed)	.009	.617	.000	.021		.158	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.064	.630**	.087	.743**	.203	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.661	.000	.547	.000	.158		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.559**	.554**	.636**	.791**	.654**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Reliabilitas Variabel *Reward* (Penghargaan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

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	21.74	3.462	.520	.766
X1.2	21.56	3.802	.398	.792
X1.3	21.60	3.184	.723	.716
X1.4	21.74	3.462	.520	.766
X1.5	21.56	3.802	.398	.792
X1.6	21.60	3.184	.723	.716

Uji Reliabilitas Variabel *Punishment* (Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.80	4.082	.448	.779
X2.2	21.62	4.322	.389	.790
X2.3	21.66	3.780	.642	.734
X2.4	21.84	3.647	.509	.770
X2.5	21.60	3.796	.611	.741
X2.6	21.58	3.677	.674	.725

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	6

2. Hasil Uji Heterokedesitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.537	.699		-.768	.446
Total_X1	-.057	.074	-.298	-.772	.444
Total_X2	.095	.070	.527	1.366	.178

a. Dependent Variable: RES2

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.134	1.095		1.949	.057		
Total_X1	.296	.115	.302	2.566	.014	.132	7.566
Total_X2	.621	.109	.668	5.677	.000	.132	7.566

a. Dependent Variable: Total.Y

4. Hasil Uji Linieritas (Y * X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total.Y * Total_X1	Between Groups	(Combined)	196.009	4	49.002	71.198	.000
		Linearity	194.044	1	194.044	281.937	.000
		Deviation from Linearity	1.964	3	.655	.951	.424
	Within Groups		30.971	45	.688		
Total			226.980	49			

5. Hasil Uji Linieritas (Y * X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total.Y * Total_X2	Between Groups	(Combined)	206.890	8	25.861	52.777	.000
		Linearity	204.705	1	204.705	417.755	.000
		Deviation from Linearity	2.185	7	.312	.637	.723
	Within Groups		20.090	41	.490		
Total			226.980	49			

LAMPIRAN 7

ANALISIS REGRESI

1. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.910	.645

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total.Y

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.442	2	103.721	249.502	.000 ^b
	Residual	19.538	47	.416		
	Total	226.980	49			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

3. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.134	1.095		1.949	.057
	Total_X1	.296	.115	.302	2.566	.014
	Total_X2	.621	.109	.668	5.677	.000

a. Dependent Variable: Total.Y



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : JL. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Marini
NIM : 1536200232
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman)
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang
Pembimbing 1 : Hilda, SE. M, Si

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1	17-5-2019	Revisi Proposal * buat catatan kaki / Footnote. * dalam latar belakang nyatakan dalam tulisannya yg diketahui di laporan.	
2	23-5-2019	Acc Proposal	
3	24-5-2019	Revisi BAB I	
4	27-5-2019	Revisi BAB I * Setiap halaman harus mengelakkan footnote	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : JL. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Marini
NIM : 1536200232
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Multi Usaha Palembang.
Pembimbing I : Hilda, SE.M, Si

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
6.	19 Juli 2019	Revisi BAB II + perbaiki kerangka pemikiran, hipotesis, + cari buku Statistika, + cari buku Pengantar Manajemen Revisi BAB III + Metode penelitian, Sampel, 150, populasi berapa?	
7.	22 Juli 2019	Buat Questioner Rumus Sampel dijelaskan dan dituliskan. kerangka berpikir dituliskan jelas hipotesis ada 2 hipotesis yaitu hipotesis Nol H_0 yaitu tdk hipotesis alternatif H_a yaitu ya	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : JL. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Marini
NIM : 1536200232
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT.Baturaja Multi Usaha Palembang.
Pembimbing 1 : Hilda, SE.M,SI

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
8.	22 Juli 2019	Acc Questioner, perbaiki jumlah sampel, dan sebar questioner	
9.	25 Juli 2019	Acc BAB I, II, III	
10.	26 September 2019	Penjelasan lebih mendetail di BAB IV pembahasan Penjelasan lebih mendetail di BAB V simpulan saran	
11.	10 Oktober 2019	Revisi BAB IV & Hasil penelitian Detailkan	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : JL. Prof.K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Marini
NIM : 1536200232
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT.Baturaja Multi Usaha Palembang.

Pembimbing 1 : Hilda, SE.M.Si

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
12	14 oktober 2019	Pengolahan data PT Baturaja Multi Usaha sudah di cek	
13	14 oktober 2019	Questioner sudah dicek	
14	15 oktober 2019	Ace BAB 4 & BAB 5	
15	17 oktober 2019	Cek Daftar Pustaka Cek Abstrak, Cover Cek Daftar Isi Revisi Daftar Pustaka & Abstrak, Daftar Isi	
16	22 oktober 2019	Ace keseluruhan	
17	24 oktober 2019	Siap diujikan	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : JL.Prof K.H Zainal Abidin Fikri, Telepon(0711)353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Marini
NIM : 1536200232
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT.Baturaja Multi Usaha Palembang.
Pembimbing 2 : Bunga Mar'atush Shalihah, M.A

No	Hari / Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	Kamis / 23 Mei	Perbaiki penulisan di Bab I	
2.	Senin / 27 Mei	Acc Bab I, lampir Bab II	
3.	Selasa / 4 Juni	Acc Bab II, Silahkan lampir	
4.	Rabu / 5 Juni	Bab III	
5.	Kamis / 20 Okt	Acc Bab III Lampir Bab IV & V	
6.	Jumat / 4 Okt	Acc Bab IV & V Silahkan daftar kompre!	