

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EVANS  
GROUP SIMPANG KIRI ACEH TAMIANG**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**AYU HIDAYAH INDRIASARI**  
**NIM. 53 14 4017**

**JURUSAN  
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

Skripsi berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EVANS GROUP SIMPANG KIRI ACEH TAMIANG”** an. Ayu Hidayah Indriasari, NIM 53.14.4017 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 11 Oktober 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 11 Oktober 2018

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

(Zuhrinal M. Nawawi, MA)

NIP.19760818 200710 1 001

Sekretaris,

(Aqwa Naser Daulay, M.Si)

NIB. 1100000091

Anggota

1. (Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag)

NIP.19721204 199803 1 002

2. (Fauzi Arif Lubis, MA)

NIP.19841224 201503 1 004

3. (Dr. Muhammad Arif, MA)

NIB. 1100000116

4. (Tuti Anggraini, MA)

NIP.19770531 200501 2 007



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN-SU Medan

(Dr. Andri Soemitra, MA)

NIP. 19760507 200604 1 002

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EVANS GROUP SIMPANG  
KIRI ACEH TAMIANG**

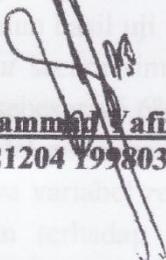
Oleh:

**AYU HIDAYAH INDRIASARI**  
**NIM. 53.14.4017**

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Ekonomi Islam

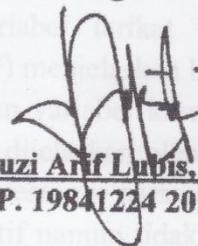
Medan, 29 Agustus 2018

Pembimbing I



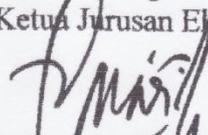
**Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag**  
**NIP.19721204 199803 1 002**

Pembimbing II



**Fauzi Arif Lubis, MA**  
**NIP. 19841224 201503 1 004**

Mengetahui  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam



**Dr. Marliyah, MA**  
**NIR. 19760126 200312 2 003**

## ABSTRAK

Ayu Hidayah Indriasari (2018), *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang*. Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I oleh Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag dan Pembimbing II oleh Bapak Fauzi Arif Lubis, MA.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner. Subyek penelitian menggunakan sampel sebanyak 80 responden, teknik pengambilan sampelnya dengan *Simple Random Sampling* (pengambilan sampel secara acak). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan peneliti kepada karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Pengolahan datanya menggunakan *SPSS Release 20.0 For Windows*. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel, dengan pengolahan data model regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 6,334 + 0,144X_1 + 0,617X_2 + e$ . Sehingga diperoleh dari uji simultan (uji-f) bahwa variabel bebas yang terdiri dari *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Namun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan amat terbatas sebesar 46,6% sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh positif namun tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Reward* (penghargaan), *Punishment* (hukuman) dan **Kinerja Karyawan.**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis telah mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EVANS GROUP SIMPANG KIRI ACEH TAMIANG**”.

Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi, serta doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Teristimewa untuk kedua orang tua saya yang sangat saya kagumi dan cintai yaitu Ayahanda Kelik Supriono dan Ibunda Budiatty Sinambela yang tidak pernah lelah memberikan kasih sayang, doa, nasihat serta semangat yang tulus hingga saat ini. Mereka adalah sosok yang memiliki rasa kasih sayang yang begitu besar, rasa kepedulian yang begitu mendalam. Lantunan doa dan dukungan yang senantiasa tak pernah putus dan tak pernah bisa tergantikan. Berkat doa dan dukungan mereka Alhamdulillah saya mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa melimpahkan Rizky-Nya dan mempermudah segala urusan Ayah dan Ibu.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi.
4. Bapak Fauzi Arif Lubis, MA Dosen Pembimbing II penulisan skripsi.

5. Bapak/Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan saya banyak bekal ilmu pengetahuan selama mengenyam bangku perkuliahan.
6. Segenap Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara atas dukungan dan bantuan kepada penulis selama perkuliahan berlangsung sampai dengan selesai.
7. Untuk keluarga tercinta terkhusus untuk kakak saya yang bernama Debby Hikmah Pridiniaty, SKM dan adik saya yang bernama Aulia Inayah Putri yang tidak pernah lelah memberikan nasihat serta semangat yang tulus hingga saat ini.
8. Juga terimakasih saya untuk orang terkasih yaitu Ahmad Fadhlán Daulay, sahabat kos yaitu Wildan Adha dan sahabat kampus (Pejuang Skripsi) Adinda Ramadhany Amril, Nurul Hayati, Sutresno dan Husana Nasution yang telah bersama-sama berjuang dengan penulis dan saling membantu untuk mendapatkan ilmu yang bermanfaat agar kelak kita dapat memberikan yang terbaik tidak hanya untuk diri sendiri melainkan juga untuk bangsa dan tanah air.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini juga masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 30 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan

Ayu Hidayah Indriasari

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan skripsi yang berjudul: “**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.EVANS GROUP SIMPANG KIRI ACEH TAMIANG**” adalah benar hasil karya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi Program Studi S-1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Semua sumber data dan informasi yang diperoleh telah dinyatakan dengan jelas, benar apa adanya. Apabila kemudian hari pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Medan, 30 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan

Ayu Hidayah Indriasari

NIM : 53.14.4017

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
F. Batasan Istilah .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS.....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. <i>Reward</i> .....	11
a. Pengertian <i>Reward</i> .....	11
1) Disiplin .....	13
2) Bonus .....	14
3) Promosi .....	15

2. <i>Punishment</i> .....	16
a. Pengertian <i>Punishment</i> .....	16
1) Teguran .....	18
2) Surat Peringatan .....	20
3) Sanksi .....	21
3. Kinerja Karyawan .....	22
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
1) Kualitas Kerja.....	23
2) Ketepatan Waktu .....	24
3) Motivasi Dalam Bekerja .....	25
B. Kajian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Teoritis .....	28
D. Hipotesa Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Lokasi Penelitian .....	31
C. Jenis dan Sumber Data .....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Definisi Operasional.....	33
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	34
G. Teknik Analisis Data .....	35
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	36
2. Uji Asumsi Klasik .....	36

3. Uji Regresi Linier Berganda .....	37
4. Uji Hipotesis.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	40
1. Sejarah PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.....	40
2. Visi dan Misi PT.Simpang Kiri Plantation Indonesia .....	40
3.7 Prinsip ISPO PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.....	41
4. Struktur Organisasi PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.....	41
B. Karakteristik Responden.....	42
1. Usia Responden.....	42
2. Jenis Kelamin Responden .....	42
3. Pendidikan Terakhir Responden .....	43
4. Lama Bekerja Responden.....	43
5. Keterlambatan Kerja Responden.....	44
C. Tehnik Analisis Data.....	45
1. Uji Validitas .....	45
2. Uji Reliabilitas.....	46
D. Deskripsi Variabel Penelitian .....	46
1. Deskripsi Variabel <i>Reward</i> (Penghargaan).....	47
2. Deskripsi Variabel <i>Punishment</i> (Hukuman) .....	48
3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	49
E. Uji Asumsi Klasik .....	50
1. Uji Normalitas .....	50

2. Uji Heterokedastisitas .....	52
3. Uji Multikolinearitas .....	53
F. Uji Regresi Linear Berganda .....	54
G. Uji Hipotesis .....	55
1. Uji F.....	55
2. Uji T .....	56
3. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	58
H. Pembahasan .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan .....	7
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.5 Definisi Operasional .....	33
Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden 2018 .....	42
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden 2018.....	42
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden 2018.43	
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden 2018.....	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keterlambatan Kerja Responden 2018.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	46
Tabel 4.8 Responden Terhadap <i>Reward</i> .....	47
Tabel 4.9 Responden Terhadap <i>Punishment</i> .....	48
Tabel 4.10 Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 4.11 Uji Kolmogrov-Smirnov .....	52
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4.13 Uji Analisa Regresi Linear Berganda .....	54
Tabel 4.14 Uji F .....	56
Tabel 4.15 Uji T .....	57
Tabel 4.16 Uji Determinan ( $R^2$ ).....	58

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018.....	41
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.3 Grafik P-P Plot .....	51
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	53

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi.

*“Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan*

Perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.”<sup>1</sup>

“Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.”<sup>2</sup>

“Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah di informasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena

---

<sup>1</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), cet ke-4. h. 133

<sup>2</sup> Ivancevich, Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2007), h. 224

*punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.”<sup>3</sup>

“Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.”<sup>4</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

“*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

---

<sup>3</sup> Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 185

<sup>4</sup> Raja Ali, dkk, *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*, (Makasar : UNHAS, 2011), h. 25

Dengan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.”<sup>5</sup>

“Kerja adalah upaya maksimal kita dalam rangka meniru akhlak Allah sekaligus sebagai bentuk kepatuhan akan amanah sebagai khalifah. Menyadari bahwa Allah SWT bekerja untuk makhluknya, sejatinya manusia juga harus memahami dan memaknai kerjanya. Bagaimanapun juga persepsi tentang kerja amat penting dan akan berpengaruh terhadap kualitas kerja itu sendiri. Dalam perspektif teologi kerja dapat dimaknai sebagai :

1. Kerja sebagai pembuktian iman
2. Kerja sebagai bentuk keberadaan manusia
3. Kerja sebagai realisasi amanah kekhalifahan
4. Kerja sebagai ibadah dan jihad insaniah

Kerja yang diniatkan karena Allah SWT memiliki efek yang tidak saja bersifat duniawi tetapi juga bersentuhan dengan nilai ukhrawi. Kerja menjadi setara bahkan lebih dari ibadah-ibadah mahdah lainnya. Dalam perspektif yang lebih luas, kerja yang didasari niat yang ikhlas menjadi jihad bagi sang pekerja.

Bukan berarti kerja yang diniatkan karena Allah, tidak mementingkan imbalan, gaji, ujah, insentif, atau apa pun namanya. Bahkan imbalan atau laba yang diperolehnya menjadi lebih luas lagi. Namun, penting untuk dicatat, dalam kaca mata ajaran Islam kerja tidak hanya semata-mata untuk mengharapkan profit-materi tetapi juga benefit-non materi. Dalam hal ini paling tidak ada empat qimah (profit) yang akan diperoleh yaitu : qimah madiyah (nilai materi), qimah insaniah (nilai

---

<sup>5</sup> Galih Dwi Koencoro, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*, (Universitas Brawijaya, 2013), h. 74-75

kemanusiaan), qimah khuluqiyah (nilai akhlak), dan qimah ruhiyah (mencari keridhaan Allah). Berkenaan dengan masalah tersebut ayat di bawah ini relevan untuk dijadikan landasan normatifnya, Allah SWT berfirman dalam surah al-Isra' (7) :7 yang artinya : Jika kamu berbuat baik, maka kebaikan itu untuk dirimu dan apabila kamu berbuat buruk, maka akibatnya juga akan menimpamu...”<sup>6</sup>

“Keadilan ekonomi pada dasarnya adalah konsekuensi logis dari konsep persaudaraan Islam. Dengan keadilan ekonomi setiap individu akan mendapatkan haknya sesuai dengan kontribusi yang diberikannya. Masing-masing individu juga harus terbebaskan dari eksploitasi orang lain. Keadilan ekonomi paling tidak mengacu pada dua bentuk. *Pertama*, keadilan dalam distribusi pendapatan dan *Kedua*, persamaan (egalitarian) yang menghendaki setiap individu harus memiliki kesempatan yang sama terhadap akses-akses ekonomi. Keadilan sosial sangat berkaitan dengan keadilan distribusi atau pembagian hasil yang adil dari produksi atau pendapatan nasional itu sendiri. Sedangkan keadilan ekonomi adalah memberikan kesempatan yang sama pada setiap orang untuk melakukan produksi. Berkaitan dengan keadilan ekonomi, dalam konteks hubungan majikan dan buruh sering terjadi ketidakadilan, karena buruh berada pada posisi yang lemah karena tidak memiliki dan menguasai alat-alat produksi, sedangkan majikan berada pada posisi yang kuat karena mereka memiliki kapital dan menguasai alat-alat produksi.”<sup>7</sup>

“Berkaitan dengan *reward* (penghargaan) yaitu dalam bentuk upah/gaji, upah juga harus diberikan tepat waktu. Rasulullah memerintahkan agar para pemberi kerja atau majikan memberikan upah

---

<sup>6</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 177

<sup>7</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Dari Etika ke Spiritualitas Bisnis*, (Medan : IAIN PRESS, 2014), h. 40

bagi pekerja atau buruh sebelum kering keringatnya. Hadis Nabi SAW tersebut mengandung dua hal penting yaitu :

1. Sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, profesional dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah “pekerjaan yang mengandung keringat”.
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

Buruh mempunyai hak-hak sebagaimana yang dimiliki oleh majikan, sebagai konsekuensi sama-sama sebagai manusia. Majikan tidak boleh melakukan eksploitasi (menzalimi) buruh, dan harus memberikan haknya sesegera mungkin sesuai dengan mekanisme yang telah menjadi kesepakatan bersama. Oleh karena itu sudah saatnya buruh diposisikan secara sejajar dengan manajemen (pengusaha) sebagai mitra yang juga mempunyai hak untuk diperlakukan layak dalam hal upah, jasa, kesehatan, dan keamanannya dalam bekerja. Pengusaha seharusnya sadar bahwa keringat buruh harus dihargai secara layak, karena buruh pasti juga akan membalasnya dengan ikhtiar yang lebih.”<sup>8</sup>

Sebagaimana juga terdapat didalam hadis riwayat bukhari tentang hadiah, yaitu :

كَانَ رَسُولُ اللَّهِ لِي اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقْبَلُ الْهَدِيَّةَ وَيُثِيبُ عَلَيْهَا

“Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam biasa menerima hadiah dan biasa pula membalasnya.” (HR. Bukhari, no. 2585)

PT. Evans Indonesia memiliki beberapa cabang diluar Aceh, yaitu di antaranya di Sumatera : PT. Pangkatan Indonesia, PT. Sembada Sennah

---

<sup>8</sup> Isnaini Harahap,dkk., *Hadis Hadis Ekonomi*, (Jakarta : Prenadamaedia group, 2015), cet-1, h. 84

Maju dan PT. Billah Plantation Indonesia. Kemudian, PT. Evans Group juga memiliki cabang-cabang perusahaan diluar wilayah Sumatera, yaitu di Kalimantan, Palembang dan Bangka Belitung. Masing-masing wilayah tersebut memiliki PT (kebun) tersendiri. PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia dimiliki oleh M.P Evans. M.P Evans adalah suatu perusahaan industri kelapa sawit yang didirikan dengan nama M.P Evans dan CO. Limited/Roe Investment Plc yang didirikan di Inggris. PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia didirikan pada tahun 1987, lokasinya terletak di daerah Aceh Tamiang Simpang Kiri Desa Tenggulun.

Penilaian kinerja, pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan di kantor PT. Evans Group cabang Simpang Kiri Aceh Tamiang, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Produser (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. *Reward* yang diberikan hanya pada saat mendapat dinas ke daerah cakupan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik di dalam kantor terkadang diabaikan. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi.

Dan pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para

karyawan dengan melakukan pemberian *reward* dan *punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Data Keterlambatan Karyawan PT. Evans Group Aceh Tamiang Simpang Kiri Tahun 2018, yaitu :

**Tabel 1.1**

**Data Keterlambatan Karyawan**

<b>Bulan</b>	<b>Total Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja/Bulan</b>	<b>Karyawan Terlambat</b>
Januari	388 Orang	22 hari kerja	65 orang
Februari	386 Orang	19 hari kerja	35 orang
Maret	382 Orang	25 hari kerja	38 orang
April	380 Orang	24 hari kerja	73 orang
Mei	379 Orang	24 hari kerja	54 orang

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu :

1. Masih banyak karyawan yang absen tanpa keterangan yang jelas.

2. Masih terdapat karyawan yang tidak mengetahui dan mematuhi peraturan yang telah dibuat.
3. Sebagian dari karyawan tersebut diberikan sanksi atau hukuman dari kebijakan perusahaan karena kurangnya kinerja dan kualitas dalam bekerja.

Dengan demikian, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya ialah *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman).

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, penulis hanya membatasi penelitiannya pada variabel pemberian *reward* dan variabel pemberian *punishment* sebagai variabel independen (bebas), dan variabel kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang sebagai variabel dependen (terikat).

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas dapat dirumuskan beberapa masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang?
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang?

3. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan dalam latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Secara teori bahwa temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi dunia kerja, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi PT. Evans Group Aceh Tamiang Simpang Kiri.

- b. Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi PT. Evans Group Aceh Tamiang Simpang Kiri untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.
- c. Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata satu (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

#### **F. Batasan Istilah**

Agar tidak menimbulkan perbedaan persepsi dalam penelitian ini, perlu dikemukakan batasan tentang istilah-istilah yang digunakan sebagai bahan acuan. Batasan istilah berikut ini adalah istilah kunci dari penelitian yang dilakukan :

1. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.
2. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

3. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Reward*

###### a. Pengertian *Reward*

“Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.”<sup>9</sup>

*Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

---

<sup>9</sup> Arik Irawati, “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara”, (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016), h.15

*Reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Ada tiga fungsi penting dari penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan :

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

Setiap apapun yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapat balasan dari Allah SWT. Baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapat balasan yang setimpal. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 97 sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap manusia, baik itu laki-laki ataupun perempuan yang telah mengerjakan amalan sholeh akan diberikan ganjaran atau balasan yang berupa pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan di kehidupannya. Kaitan ayat diatas dengan *reward* atau penghargaan ialah dimana karyawan baik itu laki-laki maupun perempuan yang melakukan pekerjaannya dengan baik, maka akan memperoleh hasil yang baik, salah satunya berupa bonus, hingga kenaikan jabatan. *Reward* itu diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang dilakukan setahun sekali, sesuai dengan penilaian kinerjanya yang telah di evaluasi oleh pimpinannya. Bagi karyawan yang melakukan kerja melebihi jam kerja, akan diberikan *reward* berupa bonus, dan bagi karyawan yang mempunyai potensi atau kinerja yang baik, dapat diberikan *reward* berupa promosi atau kenaikan jabatan. Adapun indikator yang mempengaruhi *reward* dalam kinerja karyawan diantaranya yaitu :

### **1) Disiplin**

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun

bawahan akan memberi corak terhadap kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

“Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a) Peraturan jam masuk , pulang, dan jam istirahat.
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan

tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.”<sup>10</sup>

## **2) Bonus**

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. *Kedua*, apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerja yang dapat diselesaikan. Misalnya, jika untuk mengganti suatu bagian mesin kendaraan bermotor roda empat sebenarnya diperlukan waktu tiga jam padahal karyawan (montir) tertentu mampu menyelesaikannya dalam waktu 2 jam, bonus yang diberikan kepadanya ialah berdasarkan perhitungan seolah-olah yang bersangkutan yang bekerja 3 jam dan dibayarkan untuk 3 jam itu. *Ketiga*, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkan.<sup>11</sup>

## **3) Promosi**

Telah umum diketahui bahwa yang dimaksud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke

---

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group , 2009), h.94

<sup>11</sup> Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), Cet ke-23, h. 269

pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non manajerial. Bagi siapa pun promosi itu diberlakukan, yang penting ialah bahwa pertimbangan-pertimbangan yang digunakan didasarkan pada serangkaian kriteria yang obyektif, tidak pada selera orang yang mempunyai kewenangan untuk mempromosikan orang lain.

Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu. Akan tetapi promosi demikian harus pula didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi. Artinya perlu disadari bahwa mempromosikan seseorang bukannya tanpa risiko, dalam arti bahwa tidak ada jaminan penuh bahwa orang yang dipromosikan benar-benar memenuhi harapan organisasi. Karena itulah analisis yang matang mengenai potensi yang bersangkutan perlu dilakukan.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Ibid..., h. 169

## **2. *Punishment***

### **a. *Pengertian Punishment***

*Punishment* adalah pemberian sanksi atau hukuman pelanggaran bagi yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, tidak boleh dibedakan, baik atasan ataupun bawahan, tua ataupun muda, pria ataupun wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. *Punishment* atau sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

*Punishment* (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara efektif.

Ada tiga fungsi penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku. Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
2. Bersifat mendidik.
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Dan pada kenyataannya di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang telah menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan dengan datang tidak tepat waktu (terlambat), dan tidak memberi tahukan terlebih dahulu kepada pimpinan atau rekan kerja lainnya atas alasan keterlambatannya. Hukuman yang diberikan pimpinan atas keterlambatan kerja karyawan tersebut ialah pemotongan gaji pokok perbulannya ia bekerja. Adapun indikator yang berhubungan dengan *punishment* diantaranya yaitu :

### **1) Teguran**

Seorang supervisor atau atasan tidak bisa terhindarkan bahwa memang mempunyai tugas untuk menegur bawahannya apabila mereka melakukan kelalaian. Itu dilakukan agar kesalahan tidak terulang lagi sehingga aktivitas di kantor tidak terganggu dan kedisiplinan bisa ditegakkan. Namun, ketika melakukan teguran, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar tujuan peneguran mudah tercapai. Sebab, kalau tidak, teguran justru akan memperkeruh suasana dan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam hal ini, seorang supervisor harus pintar bersikap agar tetap bisa menjadi rekan kerja yang baik dan atasan yang dihormati. Adapun 7 cara menegur yang baik, yaitu :

- a) Menegur pada tempat dan waktu yang tepat, yaitu akan lebih bijaksana bila kita memanggil bawahan tersebut ke ruang kerja kita untuk melindungi privasi, dan hanya berdua tanpa diketahui

oleh siapa pun. Bersikaplah profesional, sampaikan kesalahan apa yang telah diperbuat dan bangun mental kerjanya secara positif. Dengan demikian bawahan akan menghargai kita.

- b) **Jangan menunda waktu untuk menegur, yaitu** begitu tahu telah terjadi pelanggaran, lakukan peneguran segera walaupun tetap memilih waktu yang tepat. Kalau ditunda hal ini bisa berakibat pelanggar merasa itu bukan kesalahannya dan akhirnya akan dicontoh oleh karyawan lain. Namun sebelum menegur, sebaiknya kita juga memiliki alasan dan informasi yang akurat untuk menegur, bukan asal-asalan tanpa perhitungan dan tidak masuk akal ditambah sedang emosi.
- c) **Menegur dengan bijak**, yaitu bicaralah baik-baik dengannya tanpa kesan menghakimi, jauhkan marah, emosi atau makian. Karena hal ini tidak akan membuat situasi menjadi lebih baik dan tujuan kita sulit tercapai. Dalam proses menegur, alangkah lebih baik dengan menciptakan suasana yang bersahabat agar orang yang akan ditegur membuka pikirannya terhadap teguran dan akan lebih baik lagi kalau yang ditegur seolah mendapat masukan bukan teguran. Sampaikan teguran dengan menunjukkan kesalahan yang dilakukan sejas-jelasnya agar tidak salah diinterpretasikan.
- d) **Mendengarkan Pembelaan**, yaitu atasan tampaknya lebih mudah menegur bawahan daripada sebaliknya. Namun harus tetap diingat bahwa kita tidak hanya bisa menegur tanpa mau mendengar penjelasannya. Tentu orang yang ditegur punya pembelaan diri mengapa ia melakukan kesalahan tersebut. Maka tak ada salahnya, kita dengarkan baik-baik masalahnya. Siapa tahu bisa membantu kita dalam memecahkan persoalan ini.
- e) **Memberikan Solusi**, yaitu setelah menegur, kita punya kewajiban untuk memberikan solusi dan jalan keluar sebagai upaya perbaikan. Jika apa yang kita tegur itu menjadi masalah yang belum diselesaikan, sebagai atasan kita dapat memberikan jalan

keluar apa yang sebaiknya dilakukan. Dengan demikian bawahan kita akan merasa dihargai dan diperhatikan.

- f) **Menegur dengan tegas dan adil**, yaitu teguran harus dilakukan dengan tegas dan adil. Jangan pilih kasih dengan hanya menegur orang-orang tertentu yang tidak kita sukai. Bisa-bisa kita dibilang sebagai atasan yang tidak adil. Hal yang tidak kalah penting dalam menegur adalah menunjukkan sikap untuk membantu, bukan menghukum. Jangan menuntut orang yang kita tegur untuk menjadi lebih baik dengan ancaman karena efeknya sangat berbeda.
- g) **Membuat komitmen perbaikan, yaitu** bicarakan solusi yang dapat kita dan dia lakukan untuk perbaikan selanjutnya, buat kesepakatan, dan tentukan batas waktu. Akhiri prosedur pemberian teguran dengan saling pengertian. Berikan motivasi bahwa kita yakin dia bisa melakukannya, kemudian lihat perbaikan yang dilakukan.

## 2) Surat Peringatan

“Dasar dari pemberian surat peringatan dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- a) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- b) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan

Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”<sup>13</sup>

Surat peringatan jabatan adalah surat peringatan yang dikeluarkan oleh kantor atau instansi untuk para karyawannya yang melanggar peraturan kedinasan yang telah ditetapkan. Misalnya; seseorang karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa mengirimkan surat pemberitahuan kepada pimpinan. Hal ini sering ia lakukan sampai berulang kali. Bagi karyawan tersebut, sepatutnya pimpinan memberikan surat peringatan. Surat peringatan dikirimkan secara bertahap yaitu:

- a) Peringatan pertama bersifat mengingatkan kepada karyawan akan sikap dan kelakuannya yang sering tidak masuk kerja tanpa ada alasan dan pemberitahuan.
- b) Surat peringatan kedua isinya lebih keras lagi dengan ancaman tidak naik tingkat, tidak punya prestasi dan mungkin karyawan tersebut akan diskor.
- c) Surat peringatan ketiga lebih keras lagi, karyawan tersebut kemungkinan akan dikeluarkan tanpa hormat.

### **3) Sanksi**

Dalam praktek hubungan kerja, ada 2 macam sanksi yang diberlakukan oleh pengusaha dan dikenakan terhadap karyawan di perusahaan, yakni denda dan ganti rugi. Keduanya tidak boleh dikenakan secara bersamaan untuk suatu kasus yang sama. Yaitu terdapat pada Pasal 20 ayat [3] PP No. 8/1981.

Denda merupakan sanksi atas pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, baik dalam perjanjian kerja dan dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama (PK atau PP/PKB). Misalnya, denda karena keterlambatan, denda karena tidak mencapai target yang ditentukan. Akumulasi dari denda tersebut

---

<sup>13</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014), cet-5 Edisi Revisi, h.290

tidak boleh untuk kepentingan perusahaan, melainkan murni untuk kepentingan karyawan sebagai dana kesejahteraan yang harus diatur penggunaannya dalam PK atau PP/PKB yaitu terdapat pada Pasal 95 ayat [1] UU No. 13/2003 jo Pasal 21 ayat [1] dan penjelasannya jo Pasal 20 ayat [1] PP No. 8/1981.

Sedangkan ganti rugi adalah merupakan hak pengusaha/perusahaan yang dikenakan kepada karyawan karena melakukan kesalahan/kelalaian yang mengakibatkan rusak/hilangnya barang/asset milik perusahaan. Misalnya, ganti rugi karena lalai sehingga menyebabkan kerusakan mesin produksi, kecuali dapat dibuktikan bahwa kerugian tersebut terjadi bukan karena kesengajaan/kelalaian karyawan yang bersangkutan. Ketentuan pengenaan denda atau ganti rugi tersebut, harus terlebih dahulu diatur dalam PK atau PP/PKB. Dalam arti, bahwa pengenaan denda atau ganti rugi, hanya dapat dilakukan setelah terlebih dahulu ada aturannya dalam PK atau PP/PKB yaitu terdapat pada Pasal 20 ayat (1) dan 23 ayat (2) PP No. 8/1981.

Terkait dengan ganti rugi tersebut, berdasarkan azas perbuatan melanggar hukum (onrechtmatige daad) dalam Pasal 1365 Burgerlijk Wetboek (KUHPerduta), bahwa : “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.<sup>14</sup>

Artinya, jika seorang karyawan melakukan kesalahan/kelalaian baik disengaja ataupun tidak, wajib mengganti resiko dari kesalahan/kelalaian tersebut sesuai dengan besarnya nilai kerugian secara proporsional yang dilakukan. Bahkan dalam konteks hubungan kerja, kesalahan seorang karyawan terhadap pihak lain yang dirugikan, menjadi tanggung-jawab manajemen perusahaan dan itu merupakan resiko perusahaan, yaitu terdapat pada Pasal 1367 ayat [3] Burgerlijk Wetboek.

---

<sup>14</sup> R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta Timur : PT. Balai Pustaka Persero, 2014), cet-41,h.346

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam meaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi **Lawler dan Porter (1967)**, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. **Prawirosentono (1999)**, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tdak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika. **Menurut Minar (1990)**, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.<sup>15</sup>

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Beberapa pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan oleh ahli seperti : **Melayu S. P. Hasibuan (2001 : 34)** mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

---

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* ,(Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2010), cet ke-1, h.170

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>16</sup>

Kinerja karyawan adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu :

### **1) Kualitas Kerja**

Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Juga merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

---

<sup>16</sup>M.Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012), h.177

## 2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan salah satu faktor penting dalam penyajian suatu informasi yang relevan. Ketepatan waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Ketepatan waktu merupakan salah satu syarat agar suatu informasi dapat bermanfaat, ketika informasi disajikan terlambat maka nilai yang terkandung tidak menjadi relevan lagi dengan keadaan yang ada. Juga merupakan suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan.

## 3) Motivasi Dalam Bekerja

Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci : energi, arah dan ketekunan. Elemen *energi* adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke *arah* yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari para karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi *ketekunan*. Kami menginginkan karyawan untuk tekun dalam usahanya untuk mencapai tujuan tersebut.

“Teori motivasi yang paling terkenal mungkin adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah seorang psikolog yang

menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan :

- a) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Kebutuhan Keamanan (*safety needs*) yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- c) Kebutuhan Sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization needs*) yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri: dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Teori Maslow menganggap kebutuhan fisiologis dan keamanan pada tingkatan kebutuhan yang lebih rendah dan Maslow menganggap kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri pada tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar dipenuhi secara eksternal, sedangkan kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi secara internal.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Stephen P. Robbins, dkk., *Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 2010), Edisi ke 10, Jilid 2, h. 109

Motivasi dalam bekerja merupakan suatu upaya untuk memacu semangat karyawan, dan melihat sejauh mana karyawan yang memiliki keahlian atau kemampuan tersebut dapat menempatkan posisinya dengan baik, sehingga terciptanya nilai kinerja yang mengesankan. *Reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Sedangkan *punishment* dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola sistem *reward* dan *punishment* dengan baik.

## B. Kajian Terdahulu

Di bawah ini merupakan penelitian terdahulu tentang pengaruh pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan :

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>
Arik Irawati (2016)	<i>Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BMT Lima</i>	1. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) 2. Pengaruh <i>Punishment</i> (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Ha1 = Terdapat pengaruh positif terhadap pemberian <i>reward</i> dengan kinerja karyawan Ha2 = Terdapat pengaruh positif terhadap pemberian <i>Punishment</i> dengan kinerja karyawan. Ho = Tidak	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang ialah terletak pada judul/ studi kasusnya. Yang sekarang yaitu : Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan

	<i>Satu Sejahtera Jepar)</i>		terdapat pengaruh positif terhadap pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dengan kinerja karyawan.	<i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EVANS GROUP Simpang Kiri Aceh Tamiang.
Kevin Tangkuman,dkk (2015)	<i>Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttenggo</i>	1. Penilaian Kinerja (X1) 2. <i>Reward</i> (X2) 3. <i>Punishment</i> (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	H1 : Penilaian kinerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2 : <i>Performance appraisal</i> (penilaian kinerja) diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan H3 : <i>Reward</i> (penghargaan) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H4 : <i>Punishment</i> (hukuman) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang ialah terletak pada judul/ studi kasusnya. Penelitian yang terdahulu menambahkan Variabel Penilaian Kinerja sebagai Subjeknya.
Ade Vici Purnama (2015)	<i>Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyyawan PT. Kereta Api IndonesiaP ERSERO DAOP8 Surabaya</i>	1. Pengaruh <i>Reward</i> (X1) 2. Pengaruh <i>Punishment</i> (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Berdasarkan hasil uji F, <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara Simultan terhadap kinerjaKaryawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero DAOP 8 Surabaya. 2. Berdasarkan hasil uji t, <i>Reward</i> berpengaruh secara Parsial terhadap kinerjaKaryawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero DAOP 8	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang ialah terletak pada judul/ studi kasusnya. Yang sekarang yaitu : Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EVANS GROUP Simpang Kiri Aceh Tamiang. Hasil penelitian

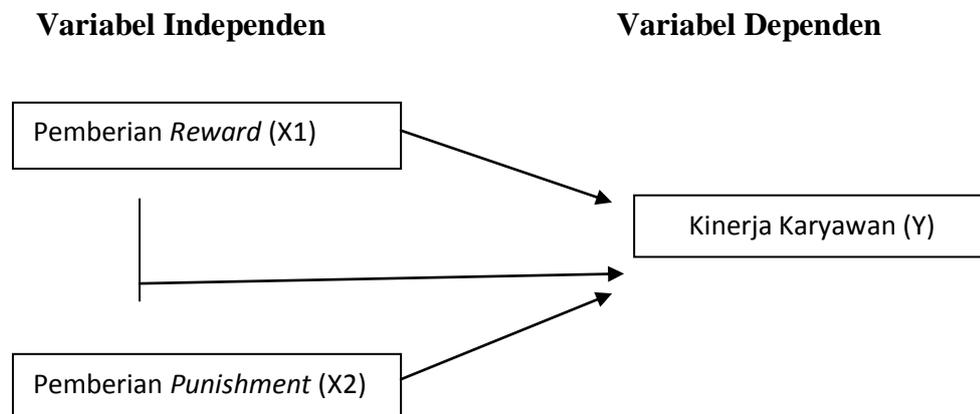
			<p>Surabaya. Dan sedangkan <i>punishment</i> tidak berpengaruh secara Parsial terhadap kinerjaKaryawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero DAOP 8 Surabaya.</p> <p>3. <i>Reward</i> berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) persero DAOP 8 Surabaya.</p>	<p>dari penelitian yang terdahulu sangat bervarians karena berdasarkan dari masing-masing uji yang telah dibuat.</p>
--	--	--	---	--

### C. Kerangka Teoritis

Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti perlu menyusun suatu kerangka teori. Kerangka teori disusun sebagai landasan berpikir yang menunjukkan dari sudut mana peneliti menyoroiti masalah yang akan diteliti. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan harus di terapkan *reward* dan *punishment*, agar karyawan tersebut tetap menjalankan dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat. Hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong semangat kerja sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian prestasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi di suatu perusahaan tersebut.

Adapun disini peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen (bebas) bisa dikatakan “variabel yang mempengaruhi”, dan variabel kinerja karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang sebagai variabel dependen (terikat) bisa dikatakan “variabel yang dipengaruhi”. Dengan

demikian kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.3**  
**Kerangka pemikiran**

#### **D. Hipotesa Penelitian**

Hipotesa merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesa merupakan pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada satu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesa harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada hubungan

$H_a$  = Ada hubungan

$H_1$  : *Reward* (penghargaan) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(+) Jika *reward* naik maka kinerja karyawan naik

(-) Jika *reward* turun maka kinerja karyawan turun

H2 : *Punishment* (hukuman) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(+) Jika *punishment* turun maka kinerja karyawan naik

(-) Jika *punishment* naik maka kinerja karyawan turun

H3 : *Reward* dan *Punishment* diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(+) Jika *reward* ditingkatkan maka *punishment* yang dihasilkan menurun, sehingga semakin tingginya kinerja karyawan.

(-) Jika *punishment* ditingkatkan maka *reward* yang dihasilkan menurun, sehingga semakin rendahnya kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel yang bersifat asosiatif atau apakah suatu variabel dalam hal ini variabel terikat (*dependen*) disebabkan oleh variabel bebas (*independen*). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Bentuknya sangat banyak seperti survei, eksperimen, korelasi dan regresi. Penelitian ini digunakan dalam ilmu-ilmu sosial seperti ekonomi, sosiologi dan pendidikan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di daerah Desa Tenggulun, Simpang Kiri Aceh Tamiang yaitu pada PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia (Evans Indonesia Group).

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data dapat dibedakan menjadi 2 antara lain:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara *survey* lapangan atau langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dan pengukuran dengan membagikan kuisioner.
2. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari situs-situs terkait dan telah dipublikasikan kepada masyarakat pengguna internet dan juga diperoleh dari literatur dari berbagai penulis, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor dan lapangan yang bekerja di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang yang berjumlah 379 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu sehingga dianggap mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu suatu cara untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Dengan teknik *Simple Random Sampling* (pengambilan sampel secara acak) yaitu bahwa setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk di seleksi sebagai sampel. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 10.000, maka dapat menggunakan rumus yang lebih sederhana menurut rumus Slovin, yaitu:

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

Dimana :

n = Perkiraan besar sampel

N = Perkiraan besar populasi

d = Tingkat kesalahan yang dipilih (10%)

Sehingga berdasarkan rumus Solvin tersebut :

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

$$n = \frac{379}{1 + 379(0,1^2)}$$

$$n = \frac{379}{1 + 3,79}$$

$$n = \frac{379}{4,79}$$

$$n = 79,12 \approx 80$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang .

## E. Definisi Operasional

Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

**Tabel. 3.5**

### **Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pengaruh <i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Displin</li><li>• Bonus</li><li>• Promosi</li></ul>	Likert
Pengaruh	<i>Punishment</i> adalah	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teguran</li></ul>	Likert

<i>Punishment</i> (X2)	ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surat Peringatan</li> <li>• Sanksi</li> </ul>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Ketepatan Waktu</li> <li>• Motivasi Dalam Bekerja</li> </ul>	Likert

Skala Pengukuran Variabel merupakan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini responden diharuskan memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing diberi skor tertentu. Total skor dihitung untuk kemudian menjadi ukuran posisi responden dalam Skala Likert. Kriteria pengukuran untuk variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.6**

**Instrumen Skala Likert**

<b>No.</b>	<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Bobot</b>
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

## F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan prosedur sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, Penelitian ini mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan perusahaan untuk mendapatkan landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah.
2. Wawancara, Penelitian ini dilakukan secara langsung atau *survey* turun ke lapangan langsung dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan pihak-pihak terkait.
3. Kuisisioner, Merupakan pengumpulan data-data dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden melalui daftar pertanyaan dan pernyataan. Kuisisioner menggunakan sistem tertutup, maksudnya yaitu membagikan angket pertanyaan dan pernyataan kepada responden dengan jawaban tertutup.
4. Studi Dokumentasi, Merupakan suatu cara yang didapatkan untuk memperoleh data-data melalui buku, jurnal, internet, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu menggunakan 18 item pernyataan, yang dikembangkan dari masing-masing variabel. Berikut merupakan indikator dari tiap variabel:

1. *Reward* yaitu pemberian suatu penghargaan berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan dan mematuhi peraturan, adanya kedisiplinan, pemberian bonus dan sebuah peluang promosi.
2. *Punishment* yaitu pemberian suatu hukuman atau keadaan untuk meminimalisir kesalahan, dengan memberikan teguran, surat

peringatan dan sanksi terhadap suatu kesalahan yang telah dilakukan.

3. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil dari kualitas kerja, ketepatan waktu, dan motivasi dalam bekerja sebagai upaya untuk memicu semangat bekerja dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

## **G. Teknik Analisis Data**

Pada penyusunan kuesioner, salah satu kriteria kuesioner yang baik adalah validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan gejala yang valid.

### **1. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis product momen correlation dari pearson. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Variabel juga dapat dinyatakan valid jika  $r$  hitung positif, serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Alat ukur yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Alat ukur yang *reliable* (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian

ini adalah koefisien alfa atau *cronbach's alpha* Item pengukuran dikatakan *reliable* jika memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,6.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Digunakan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan.

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji ini menggunakan pendekatan *kolmogrov-smirnov*, untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal.

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

## **3. Uji Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut :  $Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$

Dimana :

a = konstanta

b1, b2, b3, b4 = nilai koefisien masing – masing variabel bebas

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *reward*

X2 = *punishment*

e = nilai kesalahan

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Digunakan untuk menguji adanya pengaruh secara simultan atau serempak dengan signifikan antara variabel bebas yaitu *reward* (X1), dan *punishment* (X2) terhadap kinerja PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Hasil uji F digunakan sebagai alat untuk menyimpulkan apakah hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Langkah-langkah yang dilakukan dengan uji F ini adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesa secara statistik

Ho :  $b_1 = b_2 = b_3 = b_4$ , variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel tergantung.

Hi :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4$ , variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel tergantung.

b. Menentukan *level of significance* sebesar 95% dan tingkat kesalahan meramal 0,05, pengujian 1 arah dengan derajat kebebasan :  $df = n - k - 1$ .

c. Mengadakan uji F dengan kriteria pengujian.

Jika nilai F hitung < F tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti pengaruh *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja PT.Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Jika nilai F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima berarti pengaruh *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

d. Rumus F hitung yang digunakan:

$$F_o = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

F<sub>o</sub> = F hitung

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi berganda

k = total variabel bebas

n = banyaknya responden

### **b. Uji t**

Uji t dilakukan untuk menguji variabel- variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial / bagian. Langkah- langkah pengujian :

a. Merumuskan Hipotesa secara statistik

H<sub>o</sub> : b<sub>1</sub> = 0, tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel – variabel bebas dengan variabel tergantung.

b. Tingkat nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 5% pada pengujian 2 arah dengan derajat kebebasan : df = n- k- 1

c. t hitung dicari dengan menggunakan rumus:  $t_h = \frac{b_i}{S_{b_i}}$

Keterangan :

Th = t hitung

bi = koefisien regresi untuk i

S = standar error (simpan baku untuk masing-masing koefisien)

d. Kriteria pengujian untuk membandingkan antara t hitung dan t tabel maka dipergunakan:

Apabila t hitung (-) > t tabel > t hitung (+) maka Ho diterima dan Hi, ditolak berarti pengaruh *reward* dan *punishment* secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Apabila t hitung (-) < t tabel < t hitung (+) maka Ho ditolak dan Hi diterima berarti pengaruh *reward* dan *punishment* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

### c. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Dapat dihitung dengan rumus :  $R^2 = \frac{SS_{reg}}{Total\ ss}$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

$SS_{reg}$  = *sum of squares regression* (jumlah regresi kuadrat)

$SS$  = *sum of squeres* ( jumlah kuadrat)

Perhitungan koefisien determinasi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia**

PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia (Evans Indonesia Group) adalah Perkebunan Kelapa Sawit, dulunya bernama PT. Tolan Tiga Indonesia (Sipef Group). PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia didirikan pada tahun 1987, lokasinya terletak di Desa Simpang Kiri, Kecamatan Tenggulun, Kabupaten Aceh Tamiang. Evans Indonesia Group memiliki beberapa cabang diluar aceh, yaitu di antaranya di Sumatera : PT. Pangkatan Indonesia, PT. Sembada Sennah Maju dan PT. Billah Plantation Indonesia. Kemudian Evans Indonesia Group juga memiliki cabang-cabang perusahaan diluar wilayah Sumatera, yaitu di Kalimantan, Palembang, dan Bangka Belitung. Masing-masing wilayah tersebut memiliki PT (kebun) tersendiri.

PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia dimiliki oleh M.P Evans yaitu suatu Perusahaan yaang didirikan dengan nama M.P Evans Group PLC dan CO. Limited/Roe Invesment PLC yang didirikan di Inggris. M.P Evans Group PLC adalah sebuah Perusahaan yang berbasis Inggris yang terlibat dalam Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia. Perusahaan ini memiliki 23.300 hektar di tanami Perkebunan Kelapa Sawit, mayoritas di pegang Indonesia di tambah Pabrik Kelapa Sawit 60 ton/jam di Kalimantan dan Bangka Belitung, di tambah Pabrik Kelapa Sawit 40 ton/jam di Sumatera, 6000 hektar skema petani koperasi terkait 8000 hektar Perkebunan Kelapa Sawit dewasa di Sumatera.

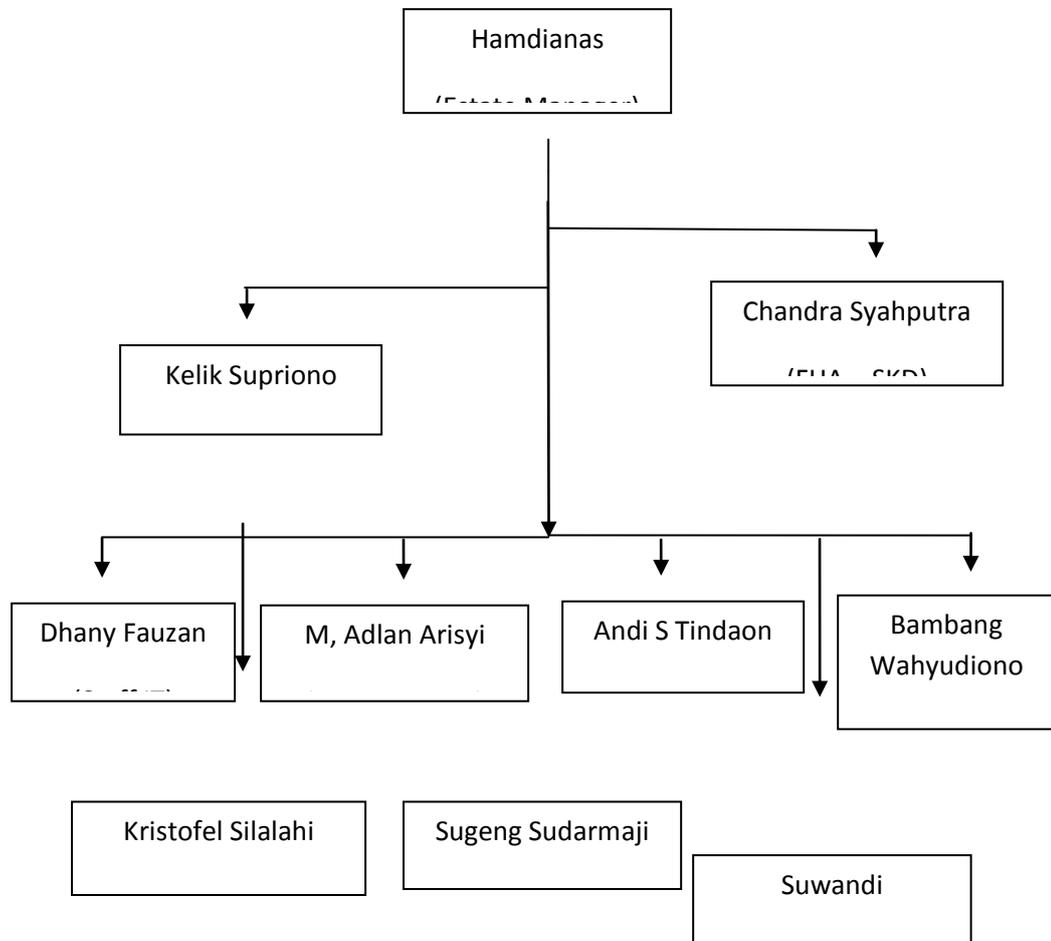
## **2. Visi dan Misi PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia**

PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia bercita-cita mengutamakan kualitas sebagai hasilnya dan manajemen perkebunan dipandang sebagai acuan bagi industri, dengan nilai-nilai dasar yaitu : kejujuran, kerjasama, keunggulan dan pemegang saham mendapat hasil yang bagus dengan meningkatkan praktik yang berkelanjutan dan kesejahteraan pada karyawannya.

## **3. 7 Prinsip ISPO PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia**

1. Legalitas Usaha Perkebunan.
2. Manajemen Perkebunan.
3. Perlindungan Terhadap Pemanfaatan Hutan Alam Primer dan Lahan Gambut.
4. Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan.
5. Tanggung Jawab Terhadap Pekerja.
6. Tanggung Jawab Sosial dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat.
7. Peningkatan Usaha Secara Berkelanjutan.

#### 4. Struktur Organisasi PT.Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018



*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

## B. Karakteristik Responden

### 1. Usia Responden

Usia responden merupakan usia dalam tahun yang dihitung dari waktu kelahiran sampai tahun penelitian dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan jenis usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.1. sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden 2018**

<b>Keterangan Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Valid Persentase</b>	<b>Kumulatif Persentase</b>
<21	3	3,8	3,8	3,8
21-25	20	25,0	25,0	28,8
26-30	27	33,8	33,8	62,5
>31	30	37,5	37,5	100,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018*

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat diketahui bahwa dari 80 karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018 sebagian besar yang berumur di atas 31 tahun sebanyak 30 orang (37,5%) dan sebagian kecil yang berumur di bawah 21 tahun sebanyak 3 orang (3,8%).

### 2. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.2. sebagai berikut :

**Tabel 4.2.**

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden 2018**

<b>Keterangan Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Valid Persentase</b>	<b>Kumulatif Persentase</b>
laki-laki	65	81,3	81,3	81,3
Perempuan	15	18,8	18,8	100,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018*

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui bahwa dari 80 karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, sebagian besar yang berjenis kelamin laki-laki yaitu ada 65 orang (81,3 %) dan sebagian kecil yang berjenis kelamin perempuan yaitu ada 15 orang (18,8%).

**3. Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 4.3. sebagai berikut:

**Tabel 4.3.**

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden 2018**

<b>Keterangan Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Valid Persentase</b>	<b>Kumulatif Persentase</b>
SMP	5	6,3	6,3	6,3
SLTA	62	77,5	77,5	83,8
D3	8	10,0	10,0	93,8

S1	5	6,3	6,3	100,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat diketahui bahwa dari 80 karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, sebagian besar bertamatan SLTA yaitu ada 62 orang (77,5 %) dan sebagian kecil bertamatan S1 yaitu ada 5 orang (6,3%).

#### 4. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.4. sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**

#### Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden 2018

<b>Keterangan Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Valid Persentase</b>	<b>Kumulatif Persentase</b>
<1Tahun	11	13,8	13,8	13,8
>1Tahun	69	86,3	86,3	100,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat diketahui bahwa dari 80 karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, sebagian besar yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun yaitu ada 69 orang (86,3%) dan yang bekerja kurang dari 1 tahun yaitu ada 11 orang (13,8 %).

## 5. Keterlambatan Kerja Responden

Berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan keterlambatan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.5. sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keterlambatan Kerja Responden 2018**

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat diketahui bahwa dari 80 karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang pada tahun 2018, yang sudah datang terlambat 1-3 kali dan lebih dari 3 kali sama yaitu masing-masing ada 40 orang (50,0%).

### C. Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan uji statistik lebih lanjut, maka diperlukan pengujian alat ukur penelitian. Pengujian yang pertama dilakukan validitas dan reabilitas kuisoner yang meliputi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Hipotesa tidak akan menghasilkan kesimpulan yang benar jika alat ukur

<b>Keterangan Keterlambatan Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Valid Persentase</b>	<b>Kumulatif Persentase</b>
1-3kali	40	50,0	50,0	50,0
>3kali	40	50,0	50,0	100,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak valid dan reliable, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam uji hipotesa menjadi salah (tidak tepat).

## 1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $80-2$  atau  $df = 78$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r$  tabel 0,219 jika  $r$  hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom  $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel. 4.6**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Reward (X1)	Pernyataan X1.1	0,662	0,219	Valid
	Pernyataan X1.2	0,752	0,219	Valid
	Pernyataan X1.3	0,732	0,219	Valid
	Pernyataan X1.4	0,681	0,219	Valid
	Pernyataan X1.5	0,773	0,219	Valid
	Pernyataan X1.6	0,630	0,219	Valid
Punishment (X2)	Pernyataan X2.1	0,539	0,219	Valid
	Pernyataan X2.2	0,645	0,219	Valid
	Pernyataan X2.3	0,644	0,219	Valid
	Pernyataan X2.4	0,642	0,219	Valid
	Pernyataan X2.5	0,712	0,219	Valid
	Pernyataan X2.6	0,545	0,219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan Y.1	0,438	0,219	Valid
	Pernyataan Y.2	0,631	0,219	Valid
	Pernyataan Y.3	0,671	0,219	Valid
	Pernyataan Y.4	0,659	0,219	Valid
	Pernyataan Y.5	0,694	0,219	Valid
	Pernyataan Y.6	0,696	0,219	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel independen *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dan variabel dependent (kinerja karyawan) dengan 18 item pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar 0,219 Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6.

**Tabel. 4.7**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Ket
<i>Reward</i> (X1)	6 Item	0,798	Reliabilitas
<i>Punishment</i> (X2)	6 Item	0,674	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	6 Item	0,706	Reliabilitas

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha*  $>$  0,6 dengan demikian variabel *reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

#### D. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari penelitian, maka selanjutnya dapat di rangkum dengan distribusi frekuensi atas jawaban yang diberikan untuk setiap pernyataan dalam masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## 1. Deskripsi Variabel *Reward* (Penghargaan)

Tabel 4.8

### Responden Terhadap *Reward*

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>X1.1</b>	0	0	29	36,25	<b>30</b>	<b>37,5</b>	18	22,5	3	3,75	80	100
<b>X1.2</b>	0	0	16	20,0	<b>29</b>	<b>36,25</b>	27	33,75	8	10,0	80	100
<b>X1.3</b>	0	0	21	26,25	<b>29</b>	<b>36,25</b>	25	31,25	5	6,25	80	100
<b>X1.4</b>	0	0	15	18,75	<b>34</b>	<b>42,5</b>	23	28,75	8	10,0	80	100
<b>X1.5</b>	0	0	15	18,75	<b>36</b>	<b>45,0</b>	24	30,0	5	6,25	80	100
<b>X1.6</b>	0	0	14	17,5	30	37,5	<b>32</b>	<b>40,0</b>	4	5,0	80	100

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel *reward* adalah:

- Untuk item pernyataan ke-1 (X1.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 37,5% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- Untuk item pernyataan ke-2 (X1.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36,25% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- Untuk item pernyataan ke-3 (X1.3) menunjukkan frekuensi tertinggi adalah sebesar 36,25% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- Untuk item pernyataan ke-4 (X1.4) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 42,5% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- Untuk item pernyataan ke-5 (X1.5) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 45,0% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).

- f. Untuk item pernyataan ke-6 (X1.6) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40,0% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat setuju).

## 2. Deskripsi Variabel *Punishment* (Hukuman)

Tabel 4.9

### Responden Terhadap *Punishment*

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>X2.1</b>	17	21,25	<b>36</b>	<b>45,0</b>	18	22,5	8	10,0	1	1,25	80	100
<b>X2.2</b>	16	20,0	<b>31</b>	<b>38,75</b>	21	26,25	9	11,25	3	3,75	80	100
<b>X2.3</b>	10	12,5	<b>35</b>	<b>43,75</b>	30	37,5	5	6,25	0	0	80	100
<b>X2.4</b>	9	11,25	22	27,5	<b>42</b>	<b>52,5</b>	7	8,75	0	0	80	100
<b>X2.5</b>	13	16,25	28	35,0	<b>30</b>	<b>37,5</b>	8	10,0	1	1,25	80	100
<b>X2.6</b>	13	16,25	24	30,0	<b>34</b>	<b>42,5</b>	8	10,0	1	1,25	80	100

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel *punishment* adalah:

- Untuk item pernyataan ke-1 ( X2.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 45,0% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,25% (sangat tidak setuju).
- Untuk item pernyataan ke-2 (X2.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 38,75% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 3,75% (sangat tidak setuju).
- Untuk item pernyataan ke-3 (X2.3) menunjukkan frekuensi tertinggi adalah sebesar 43,75% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).

- d. Untuk item pernyataan ke-4 (X2.4) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 52,5% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- e. Untuk item pernyataan ke-5 (X2.5) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 37,5% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,25% (sangat tidak setuju).
- f. Untuk item pernyataan ke-6 (X2.6) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 42,5% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah 1,25% (sangat tidak setuju).

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.10**

#### **Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Y1</b>	8	10,0	<b>49</b>	<b>61,25</b>	18	22,5	5	6,25	0	0	80	100
<b>Y2</b>	13	16,25	<b>34</b>	<b>42,5</b>	25	31,25	7	8,75	1	1,25	80	100
<b>Y3</b>	15	18,75	<b>33</b>	<b>41,25</b>	26	32,5	6	7,5	0	0	80	100
<b>Y4</b>	13	16,25	<b>38</b>	<b>47,5</b>	22	27,5	4	5,0	3	3,75	80	100
<b>Y5</b>	12	15,0	<b>40</b>	<b>50,0</b>	20	25,0	7	8,75	1	1,25	80	100
<b>Y6</b>	14	17,5	<b>35</b>	<b>43,75</b>	24	30,0	6	7,5	1	1,25	80	100

*Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018*

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel kinerja karyawan adalah:

- a. Untuk item pernyataan ke-1 (Y1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 61,25% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).

- b. Untuk item pernyataan ke-2 (Y2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 42,5% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,25% (sangat tidak setuju).
- c. Untuk item pernyataan ke-3 (Y3) menunjukkan frekuensi tertinggi adalah sebesar 41,25% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- d. Untuk item pernyataan ke-4 (Y4) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47,5% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 3,75% (sangat tidak setuju).
- e. Untuk item pernyataan ke-5 (Y5) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 50,0% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,25% (sangat tidak setuju).
- f. Untuk item pernyataan ke-6 (Y6) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43,75% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah 1,25% (sangat tidak setuju).

## **E. Uji Asumsi Klasik**

Digunakan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan.

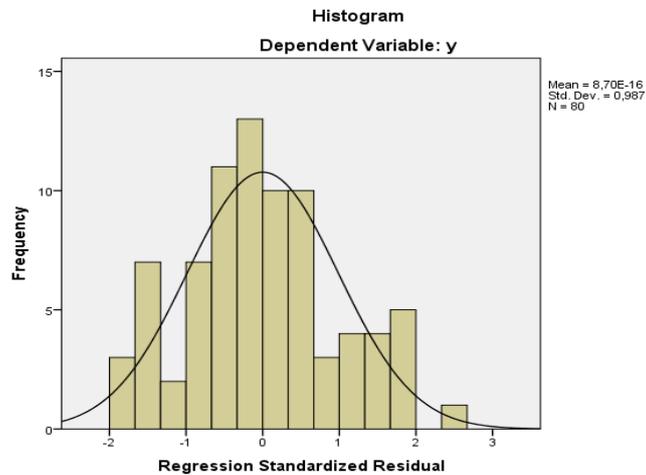
### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji ini menggunakan pendekatan *kolmogrov-smirnov*, untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal.

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS Release 20.0* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan

antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

### a. Uji Normalitas Pendekatan Histogram



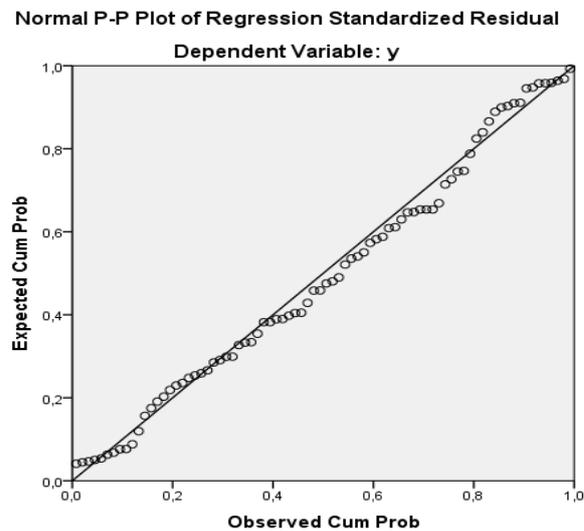
Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

### Gambar 4.2

### Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas,dapat dilihat bahwa histogram mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu data dengan bentuk lonceng diatas tidak melenceng ke kiri dan tidak juga melenceng ke kanan.

### b. Uji Normalitas Pendekatan Normal Probability Plot



Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

### Gambar 4.3

#### Grafik P-P Plot

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

#### c. Uji Kolmogrov-Smirnov (K-S)

Tabel 4.11

#### Uji Kolmogrov-Smirnov

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,44625534
	Absolute	,069
Most Extreme Differences	Positive	,069
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,621
Asymp. Sig. (2-tailed)		,835

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lillie Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance

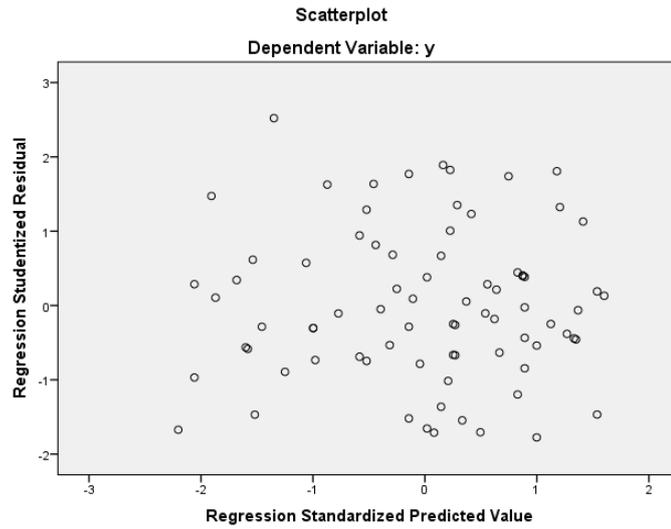
*Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018*

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu  $0.835 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

## **2. Uji Heterokedastisitas**

Ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisitas adalah homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatter Plot*. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan – serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalah heterokedastisitas.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan *SPSS Release 20.0 For Windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut:



*Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018*

**Gambar 4.4**

**Grafik Scatterplot**

Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

**3. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas

**Tabel 4.12****Uji Multikolinearitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,334	1,995		3,175	,002		
x1 (reward)	,144	,080	,154	1,793	,077	,938	1,066
x2 (punishment)	,617	,084	,628	7,309	,000	,938	1,066

a. Dependent Variable: y (Kinerja karyawan)

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

**F. Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari *reward* (X1) dan *punishment* (X2), terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistics versi 20*. Bentuk persamaannya adalah:  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$  Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Uji Analisa Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,334	1,995		3,175	,002
1 x1 (reward)	,144	,080	,154	1,793	,077
x2 (punishment)	,617	,084	,628	7,309	,000

a. Dependent Variable: y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$Y = 6,334 + 0,144X1 + 0,617X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien konstanta sebesar 6,334 artinya jika nilai variabel *reward* dan *punishment* sama atau tetap, maka kinerja karyawan sama dengan 6,334.
- 2) Koefisien regresi variabel *reward* (X1) adalah 0,144 berarah positif, artinya jika variabel *reward* ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,144 (14,4%).
- 3) Koefisien regresi variabel *punishment* (X2) adalah 0,617 berarah positif, artinya jika variabel *punishment* ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,617 (61,7%).
- 4) Standar error (e) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu.

## G. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji F

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yakni *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$df1(\text{Pembilang})= k-1$$

$$3-1= 2$$

$$df2 (\text{Penyebut})= n-k$$

$$80-3= 77$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel penelitian

$k$  = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	413,201	2	206,600	33,650	,000 <sup>b</sup>
Residual	472,749	77	6,140		
Total	885,950	79			

a. Dependent Variable: y (kinerja karyawan)

b. Predictors: (Constant), x1, x2 (*reward, punishment*)

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat dilihat bahwa nilai Fhitung adalah 33,650 dengan tingkat signifikan 0,000. Kemudian dicari pada distribusi nilai Ftabel dan ditemukan nilai Ftabel sebesar 3,12. Karena nilai Fhitung 33,650 lebih besar dari Ftabel 3,12 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

## 2. Uji T

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.15**

**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,334	1,995		3,175	,002
1 x1 (reward)	,144	,080	,154	1,793	,077
x2 (punishment)	,617	,084	,628	7,309	,000

a. Dependent Variable: y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Rumus untuk mencari nilai  $t_{tabel} = \alpha / 2; n - k - 1$

Keterangan :

$$\alpha = 0,05\%$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = 0,05/2 ; 80-2-1$$

$$0,025 ; 80-2-1$$

$$0,025 ; 77$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai  $t_{tabel}$  maka ditentukan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,99. Untuk dapat melihat signifikansi dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi variabel dengan 0,05 apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen secara parsial berpengaruh

signifikan pada variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung}$  berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

- a. *Reward* memiliki nilai signifikan sebesar 0,077 yang lebih besar dari 0,05. Dan dilihat dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $1,793 < 1,99$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H1 ditolak.
- b. *Punishment* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dan dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $7,309 > 1,99$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H2 diterima.

### 3. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinan  $R^2$  yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen secara simultan dalam menerangkan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinan  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun determinan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Uji Determinan ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,466	,453	2,47782

a. Predictors: (Constant), x1, x2 (*Reward* dan *Punishment*)

b. Dependent Variable ; Y (Kinerja Karyawan)

*Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan  $R = 0,466$  (46,6%) yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. *Adjusted R Square* = 0,453 (45,3%) yang berarti menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. Artinya, dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan amat terbatas, sebesar 46,6% sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

**H. Pembahasan**

Latar belakang masalah penelitian ini adalah masih banyak karyawan perusahaan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian *reward* dan *punishment* yang adil

dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui (1) Apakah *reward* (penghargaan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. (2) Apakah *punishment* (hukuman) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. (3) Apakah *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang Tahun 2018, maka dapat disimpulkan sebagian besar yang berumur di atas 31 tahun sebanyak 30 orang (37,5%), sebagian besar yang berjenis kelamin laki-laki yaitu ada 65 orang (81,3 %), sebagian besar bertamatan SLTA yaitu ada 62 orang (77,5%), sebagian besar yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun yaitu ada 69 orang (86,3%), dan yang sudah datang terlambat 1-3 kali dan lebih dari 3 kali sama yaitu masing-masing ada 40 orang (50,0%).

Tanggapan jawaban responden terhadap indikator *reward*, menurut responden absensi kehadiran kurang penting dalam menegakkan disiplin kerja karyawan, dengan jawaban Kurang Setuju (3) sebanyak 30 responden (37,5%). Menurut responden pemberian insentif/bonus oleh perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, dengan jawaban Kurang Setuju (3) sebanyak 29 responden (36,25%). Menurut sebagian responden mengatakan bahwa bonus yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan

prosedur dan kinerja, dan sebagian responden lain mengatakan bahwa bonus yang diberikan pimpinan sesuai dengan prosedur dan kinerja, dengan jawaban Kurang Setuju (3) sebanyak 29 responden (36,25%). Menurut responden dengan adanya insentif//bonus yang diberikan setiap bulannya kurang dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih baik lagi, dengan jawaban Kurang Setuju (3) sebanyak 34 responden (42,5%). Menurut responden promosi yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam cara pelaksanaan tugas, dengan jawaban Kurang Setuju (3) sebanyak 36 responden (45,0%). Menurut responden pangkat/jabatan tidak penting untuk disampaikan dengan informasi yang jelas dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan jawaban Tidak Setuju (2) sebanyak 31 responden (38,75%).

Tanggapan jawaban responden terhadap indikator *punishment*, menurut responden perusahaan/pimpinan sudah memberikan sanksi berupa teguran lisan kepada karyawan yang tidak memiliki kinerja yang bagus, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 36 responden (45,0%). Menurut responden karyawan sudah menerima informasi tentang *punishment* teguran lisan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengkoordinasi pekerjaannya dalam organisasi, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 31 responden (38,75%). Menurut responden pemberian sanksi berupa surat peringatan dapat memotivasi karyawan untuk tidak mengulangi kesalahannya kembali, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 35 responden (43,75%). Menurut responden semua karyawan kurang menerima informasi tentang sanksi surat peringatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengkoordinasi pekerjaannya dalam organisasi, dengan jawaban Kurang Setuju (3) sebanyak 42 responden (52,5%). Menurut sebagian responden mengatakan bahwa pemberian sanksi berupa pemotongan gaji/tunjangan kurang dapat memotivasi karyawan untuk tidak mengulangi kesalahannya kembali, dengan jawaban Kurang Setuju (3) sebanyak 30 responden (37,5%). Menurut responden semua karyawan

kurang menerima informasi tentang pemotongan gaji/tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengkoordinasi pekerjaannya dalam organisasi, dengan jawaban Kurang Setuju (3) sebanyak 34 responden (42,5%).

Tanggapan jawaban responden terhadap indikator kinerja karyawan menurut responden perlu melakukan diskusi dengan pimpinan sebelum mengerjakan tugas, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 49 responden (61,25%). Menurut responden kinerja semakin meningkat karena pemberian *reward* dari perusahaan, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 34 responden (42,5%). Menurut responden setuju harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari sesuai jam kerja, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 33 responden (41,25%). Responden setuju bahwa kinerja semakin meningkat karena tidak ingin mendapatkan *punishment* dari perusahaan, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 38 responden (47,5%). Responden setuju bahwa peraturan yang ditetapkan menjadi motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 40 responden (50,0%). Responden setuju bahwa tanggung jawab dalam bekerja meningkat karena ingin mendapatkan *reward* dan tidak ingin mendapatkan *punishment*, dengan jawaban Setuju (4) sebanyak 35 responden (43,75%).

Semua indikator variabel independen *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan 18 item pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar 0,219. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Pendidikan yang rendah, wawasan yang kurang, lingkungan yang tidak mendukung ditambah lagi kesadaran pribadi yang kurang dan rendahnya motivasi pribadi dapat mempengaruhi kinerja. Pada umumnya semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah untuk menerima informasi. Umur seseorang semakin cukup, maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang lebih

matang dalam berpikir bekerja. Hal ini tentunya tidak terlepas dari lingkungan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan perlakuan seseorang atau pun kelompok.

Uji reliabilitas yang dilakukan memperoleh nilai *Cronbach's alpha reward* sebesar 0,798, *punishment* sebesar 0,674 dan kinerja karyawan sebesar 0,706. Dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabilitas karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang.

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara serempak (F) atau uji simultan yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung pada kolom (F) adalah sebesar 33,650 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,12. Nilai signifikan Fhitung pada kolom (Sig.) adalah 0,00 nilai ini lebih kecil dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi maka disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau H1 diterima. Namun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan amat terbatas, sebesar 46,6% sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji parsial (uji-t) dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh positif namun tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar variabel tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

Program *reward* (penghargaan) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. *Reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memahami perilaku karyawan yang berkaitan dengan kinerjanya. Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan dan identifikasi seorang karyawan terhadap organisasinya, di

mana seorang karyawan merasakan adanya kesamaan antara nilai-nilai dan tujuan yang dimilikinya dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga menumbuhkan rasa kesukarealaan mereka untuk terus berusaha dan bekerja serta tetap tinggal sebagai bagian dari organisasi tersebut. Komitmen yang tumbuh pada diri karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, hal ini juga dapat mengurangi kemungkinan bagi karyawan untuk berhenti atau keluar dari organisasi tersebut.

Karyawan yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses di dalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri, sehingga organisasi diharapkan mampu merancang sistem pemberian *reward* yang baik agar karyawan dapat memperhatikan proses bagaimana mereka akan mencapai *reward* tersebut termasuk di dalamnya perilaku-perilaku positif karyawan yang akan mengarah pada kinerjanya.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,793 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,99 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( $\alpha = 0,05$ ) dengan demikian H1 ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Pemberian *reward* yang tidak sesuai kepada karyawan, atau kurangnya motivasi dari pihak pimpinan kepada bawahannya serta kurangnya kedisiplinan para karyawan sehingga menunjukkan prestasi yang sedemikian turun, jika *reward* ditingkatkan maka akan menghasilkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

## 2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Membuat karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal. Perusahaan besar ini juga menerapkan sistem *punishment* yang cukup ketat. Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan prosedur keamanan kerja. Hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya. Diharapkan dengan adanya penerapan *punishment* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Penerapan *punishment* menjadi perhatian penuh bagi manajer, demi memenuhi standart operational produser sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *punishment* kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. “Hukuman menurut bahasa berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *punishment* yang berarti *Law* (hukuman) atau siksaan.”<sup>18</sup> “Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, *hukuman* memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur”.<sup>19</sup> Sedangkan menurut istilah ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli pendidikan tentang *punishment* (hukuman), diantaranya adalah sebagai berikut: **Menurut M. Ngalim Purwanto** *punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan

---

<sup>1</sup> John M. Echole dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1996), hal. 456.

<sup>19</sup> Ananda S. dan S. Priyanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Kartika Putra Press, 2010), hal.196

sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.<sup>20</sup>

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 7,309 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( $\alpha=0,05$ ) dengan demikian H2 diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Pemberian *punishment* yang adil atau sesuai kepada karyawan secara cepat dan tepat dapat menyadarkan karyawan akan kesalahannya, maka akan meningkatkan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para karyawan akan semakin meningkat.

### **3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. syarat-syarat yang ditentukan untuk pelaksanaan kinerja adalah sesuai dengan kualitas pekerjaan, ditentukan pula kuantitas pekerjaan yang menjadi beban dari pegawai maupun organisasi. Kesanggupan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada setiap pegawai menjadi dasar penilaian bagi pimpinan atau atasan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja Karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

---

<sup>20</sup> M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 186.

melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Metode *reward* dan *punishment* merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon. Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami pegawai dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon.

*Reward* merupakan bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, pegawai yang tidak memiliki prestasi yang tinggi akan diberikan hukuman yang adil dan manusiawi. Pemberian *reward* dan *punishment* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme *reward* dan *punishment* yang jelas. *Reward* dan *punishment* pada dasarnya sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 33,650 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha= 0,05$ ) dengan demikian secara statistik membuktikan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *reward* secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,793 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ) dengan demikian H1 ditolak.
2. Variabel *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,309 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ) dengan demikian H2 diterima.
3. Variabel *reward* dan *punishment* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,650 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ) dengan demikian H3 diterima.  $R = 0,466$  (46,6%) yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan *Adjusted R Square* = 0,453 (45,3%) yang berarti menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. Artinya, dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama dalam menerangkan

variabel kinerja karyawan amat terbatas sebesar 46,6% sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

Disarankan bagi pimpinan untuk terus memotivasi para karyawan, dan selalu mengingatkan para karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja, dan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen akan pentingnya pengetahuan dan sikap yang baik mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang secara optimal serta sebagai bahan masukan juga bagi pihak perusahaan dalam peningkatan mutu kualitas penerapan dikemudian hari guna untuk dapat mengurangi sanksi/hukuman terkait kinerja kerja karyawan, serta menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi PT. Evans Group Aceh Tamiang Simpang Kiri untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Bagi Karyawan**

Disarankan untuk bahan masukan dan pandangan agar dapat mengembangkan kepribadian dan kemampuan karyawan untuk lebih baik khususnya dibidang penerapan sistem *reward* dan *punishment* sehingga dapat terhindar dari sanksi/hukuman perusahaan. Diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi dunia kerja, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dalam penelitian ini bagi peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian kembali, hendaknya menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya guna menambah nilai kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Dan sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata satu (S1) Jurusan Ekonomi Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Raja, dkk. *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*. Makasar : UNHAS. 2011.
- Ananda S. dan S. Priyanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Kartika Putra Press, 2010.
- Harahap, Isnaini, ddk. *Hadis Hadis Ekonomi*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2015.
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2009.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2014
- Irawati, Arik. *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. 2016.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta : Erlangga. 2007.
- John M. Echole dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1996.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Koencoro, galih dwi. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*. Universitas Brawijaya. 2013.
- M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Robbins P. Stephen dan Mary Coulter. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga. 2010.
- Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2015.
- Subekti, R dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta Timur : PT. Balai Pustaka Persero. 2014.

- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2009.
- Tarigan, Akmal, Azhari. *Dari Etika Ke Spiritualitas Bisnis*. Medan : IAIN Press. 2014.
- Tarigan, Akmal, Azhari. *Teologi Ekonomi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2014.
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media. 2012.