



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD* (PENGHARGAAN) DAN *PUNISHMENT*
(HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO**

SKRIPSI

Nanda Tri Pamungkas

1302015128

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD* (PENGHARGAAN) DAN *PUNISHMENT*
(HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO**

SKRIPSI

Nanda Tri Pamungkas

1302015128

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2020**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *REWARD* (PENGHARGAAN) DAN *PUNISHMENT* (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 08 Juni 2020
Yang Menyatakan



(Nanda Tri Pamungkas)
NIM 1302015128

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN)
DAN PUNISHMENT (HUKUMAN)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. JAMKRINDO**


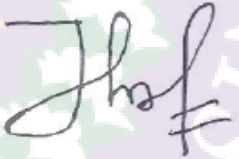
NAMA : **NANDA TRI PAMUNGKAS**

NIM : **1302015128**

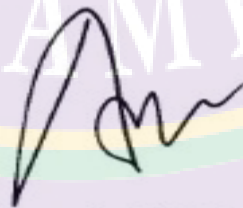
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr.Hj.Connie Chairunnisa, MM	
Pembimbing II	Pahman Habibi, Se., MM	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adtiyo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Hal :

**PENGARUH *REWARD* (PENGHARGAAN) DAN *PUNISHMENT* (HUKUMAN)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO**

Yang disusun oleh :

Nanda Tri Pamungkas

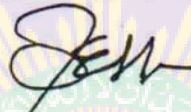
1302015128

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal Juli 2020

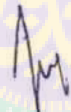
Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



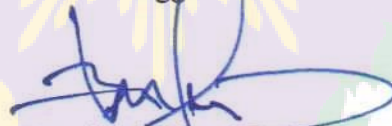
(Dr. Andi Sessu, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Tupi Setyowati, SE., MM)

Anggota :

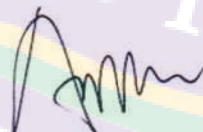


(Emaridial Ulza, SE., MA)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)


**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanda Tri Pamungkas
NIM : 1302015128
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 08 Juni 2020
Yang menyatakan



(Nanda Tri Pamungkas)

ABSTRAK

Nanda Tri Pamungkas (1302015128)

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAMKRINDO

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Reward dan Punishment sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT Jamkrindo, yang berjumlah 109 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample insidental, sehingga diperoleh sampel berjumlah 109 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda. Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 20,025 - 0,111X_1 + 0,502X_2$. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,304 artinya variabel independen Reward dan Punishment mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $24,618 > F_{0.05} (2;107) = 3,08$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Reward dan Punishment secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik t variabel yaitu Reward (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $-1,156 < 1,982$, maka Reward secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Stress Kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $5,219 > 1,982$, maka Punishment secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Nanda Tri Pamungkas (1302015128)

INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT ON PERUM EMPLOYEE PERFORMANCE PT JAMKRINDO

Thesis. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance. In this study the survey method was used. The variables used are Reward and Punishment as the independent variable and Employee Performance variable as the dependent variable. The population in this study were all employees of Perum Jamkrindo company, totaling 109 people. The sample selection technique is done by incidental sample, so that a sample of 109 people is obtained as a respondent. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, hypothesis testing partial test (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients. The results of multiple linear regression models obtained are $\hat{Y} = 20.025 - 0.111X_1 + 0.502X_2$. Adjusted R² value of 0.304 means that the independent variable Reward and Punishment is able to influence the dependent variable of employee performance is 30.4% while the remaining 69.6% is influenced by other variables not examined in this study. F test results show the F count of $24.618 > F_{0.05}(2; 107) = 3.08$, it can be interpreted that reward and punishment simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance. The results of the statistical t-test, namely Reward (X₁), showed a tcount of $-1.156 < 1.982$, then the Reward partially had a negative and significant effect on employee performance. Furthermore, the tcountvariable value, namely Job Stress (X₂) shows tcount of $5.219 > 1.982$, then Punishment partially has a significant positive effect on employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jamkrindo” dengan sebaik- baiknya yang merupakan syarat untuk memenuhi ujian akhir (Skripsi).

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan , kritik dan saran dari berbagai pihak, tugas skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih serta doa semoga Allah menambah kebaikan pada mereka khususnya kepada :

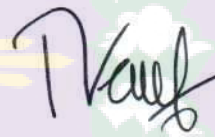
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pro. DR. HAMKA.
4. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing sementara proposal skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Ibu Dr.Hj.Connie Chairunnisa, MM selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Pahman Habibi, Se., MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

8. Kedua orangtua Bapak Djamaludin Nasution dan Ibu Armani Mita Dewi serta keluarga tercinta Nadia Amalinda, Haadi Ernanda, Lili Satriani, Ryan Anggoro, Djoko Prakoso dan Pungki Widiasuti yang telah memberikan doa restu dan selalu menjadi motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Shidro, Rahmat, Ayun, Anggi, Odon, Yogi, Akbar, Fahri, Ical dan semua teman yang saya tak bisa sebutkan namanya satu persatu yang senantiasa selalu memberikan dukungan serta keceriaan dan menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teman teman PT. Jamkrindo yang selalu memberikan support dan doa doa baiknya.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 08 Juni 2020



Penulis
(Nanda Tri Pamungkas)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.2.3 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	8
2.2 Telaah Pustaka.....	16
2.2.1 Manajemen	16

2.2.1.1	<i>Definisi Manajemen</i>	16
2.2.1.2	<i>Dasar-Dasar Manajemen</i>	17
2.2.1.3	<i>Objek Kajian Manajemen</i>	17
2.2.1.4	<i>Fungsi Manajemen</i>	18
2.2.1.5	<i>Ruang Lingkup Manajemen</i>	19
2.2.2	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	20
2.2.2.1	<i>Definisi Sumber Daya Manusia</i>	20
2.2.2.2	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	22
2.2.2.3	<i>Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	24
2.2.2.4	<i>Tugas dan Wewenang Manajemen</i>	25
2.2.3	<i>Kinerja Pegawai</i>	25
2.2.3.1	<i>Definisi Kinerja Pegawai</i>	25
2.2.3.2	<i>Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan</i>	26
2.2.3.3	<i>Indikator-Indikator Kinerja Karyawan</i>	27
2.2.3.4	<i>Penilaian Kinerja Karyawan</i>	29
2.2.3.5	<i>Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan</i>	31
2.2.3.6	<i>Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja</i>	32
2.2.4	<i>Reward</i>	33
2.2.4.1	<i>Definisi Reward</i>	33
2.2.4.2	<i>Jenis-Jenis Reward</i>	34
2.2.4.3	<i>Fungsi Reward Dan Bentuk Reward</i>	36
2.2.4.4	<i>Tujuan Reward</i>	37
2.2.4.5	<i>Dimensi-Dimensi Reward</i>	38
2.2.4.6	<i>Indikator-Indikator Reward</i>	39
2.2.4.7	<i>Sistem Pemberian Reward</i>	40
2.2.5	<i>Punishment</i>	41
2.2.5.1	<i>Jenis-Jenis Punishment</i>	42
2.2.5.2	<i>Dimensi-Dimensi Punishment</i>	42
2.2.5.3	<i>Indikator-Indikator Punishment</i>	43
2.2.5.4	<i>Teori Punishment</i>	44
2.2.5.5	<i>Prinsip Punishment</i>	45

2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	46
2.3.1	<i>Pengaruh Reward Terhadap Kinerja karyawan</i>	46
2.3.2	<i>Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan</i>	46
2.3.3	<i>Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan</i>	46
2.4	Rumusan Hipotesis	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Metode Penelitian.....	49
3.2	Operasionalisasi Variabel	49
3.3	Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1	<i>Populasi</i>	52
3.3.2	<i>Sampel</i>	52
3.4	Teknik Pengumpulan Data	54
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Pengumpulan Data</i>	54
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	54
3.5	Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.5.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i>	55
3.5.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	56
3.6	Uji Hipotesis	58
3.6.1	<i>Uji T</i>	59
3.6.2	<i>Uji F</i>	59
3.7	Analisis Data	60
3.7.1	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	60
3.7.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Pearson</i>	61
3.7.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	62
4.1.2	<i>Sejarah Singkat Perusahaan</i>	62
4.1.3	<i>Visi & Misi Perusahaan</i>	63
4.1.4	<i>Struktur Organisasi Perusahaan</i>	64
4.1.5	<i>Gambaran Umum Karyawan</i>	64

4.2 Hasil Pengolahan Data	68
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	68
4.2.1.1 Analisis Reward (X_1)	68
4.2.1.2 Analisis Punishment (X_2)	80
4.2.1.3 Kinerja Karyawan (Y)	91
4.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas	103
4.3.1 Uji Validitas	103
4.3.1.1 Uji Validitas Reward	103
4.3.1.2 Uji Validitas Punishment	104
4.3.1.3 Uji Validitas Kinerja	105
4.3.2 Uji Reliabilitas	106
4.4 Uji Asumsi Klasik	106
4.4.1 Uji Multikolinieritas	106
4.4.2 Uji Autokorelasi	108
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	109
4.4.4 Uji Normalitas	110
4.5 Analisis Data	111
4.5.1 Analisis Korelasi Pearson	111
4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	113
4.5.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	114
4.5.4 Analisis Koefisien Determinasi	115
4.6 Pengujian Hipotesis	116
4.6.1 Uji t	116
4.6.2 Uji f	118
4.7 Pembahasan Penelitian	120
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	122
5.2 Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	126
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	11
2.	Operasional Variabel.....	50
3.	Skor Nilai Skala Likert	55
4.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi	58
5.	Koefisien Korelasi	61
6.	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	65
7.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	65
8.	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	66
9.	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	67
10.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan beban tugas.....	68
11.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja .	69
12.	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima	69
13.	Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada Karyawan	70
14.	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji.....	71
15.	Perusahaan memberikan bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	71
16.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan / posisi saya di perusahaan	72
17.	Ketika saya pensiun perusahaan telah menyiapkan tunjangan dana pensiun	73
18.	Saya merasa aman dengan a asuransi yang diberikan.....	73
19.	Pemimpin memberikan wewenang untuk mengembangkan karir saya	74
20.	Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan	

	pekerjaan dari atasan langsung	75
21.	Pimpinan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	75
22.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir	76
23.	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran	77
24.	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada Karyawan untuk dipromosikan	78
25.	Indikator Reward	78
26.	Saya menjalankan tata tertib kantor dengan patuh	80
27.	Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan	81
28.	Saya diperintahkan mematuhi peraturan perusahaan.....	81
29.	Saya mengerti tentang hal-hal apa saja yang dilarang di perusahaan	82
30.	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan	82
31.	Mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja	83
32.	Saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan bekerja ..	84
33.	Saya lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan	84
34.	Saya diberitahu jika melakukan kesalahan bekerja	85
35.	Pimpinan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman	86
36.	Saya diberikan teguran atau peringatan sesuai dengan peraturan perusahaan	86
37.	Saya diberikan teguran atau peringatan untuk meningkatkan disiplin kerja di kemudian hari	87
38.	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya	

	melakukan kesalahan	88
39.	Saya diberikan hukuman untuk memperbaiki kinerja	88
40.	Karyawan langsung mendapat hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan	89
41.	Indikator Punishment	90
42.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	91
43.	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan	92
44.	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	93
45.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	93
46.	Saya selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan	94
47.	Saya selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan	95
48.	Saya bekerja dengan mengikuti aturan yang ditetapkan	95
49.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik	96
50.	Saya selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target	97
51.	Saya selalu datang bekerja tepat waktu.....	97
52.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan	98
53.	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja	99
54.	Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja daripada bekerja sendiri	100
55.	Saya selalu mementingkan kerjasama daripada bekerja sendiri.....	100
56.	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja	101
57.	Indikator Kinerja Karyawan	102

58.	Hasil Uji Validitas Variabel Reward	103
59.	Hasil Uji Validitas Variabel Punishment	104
60.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	105
61.	Hasil Reliabilitas Variabel X dan Y	106
62.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	107
63.	Hasil Autokorelasi	108
64.	Hasil Korelasi Pearson	112
65.	Hasil Regresi Linier Berganda	113
66.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	115
67.	Hasil Koefisien Determinasi	115
68.	Hasil Uji F Hitung	119

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	47
2.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
3.	Grafik Scatter Plot	110
4.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	111

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/38
2	Data Hasil Kuesioner I	6/38
3	Output Data SPSS	19/38
4	Tabel r	28/38
5	Tabel t	30/38
6	Tabel f	32/38
7	Tabel Durbin Watson	34/38
8	Catatan Konsultasi Pembimbing I	37/38
9	Catatan Konsultasi Pembimbing II	38/38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan juga dituntut untuk dapat menjual produk sesuai target yang sudah ditetapkan.

Bab I

Diantara sumber daya yang menempati posisi utama, karena sumber daya manusia akan efektif dalam suatu organisasi bila dikelola oleh tenaga kerja yang mempunyai prestasi. Faktor yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan yang terjadi adalah faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan suatu keputusan.

SDM bisa disebut sebagai personel, tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi untuk penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya Yani (2015:1). Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia (SDM) saat ini dipandang sebagai aset strategis yang memegang peranan dalam mengelola suatu perusahaan yang baik dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti

perkembangan sehingga dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia atau Human Resources yang dimiliki baik dalam ruang lingkup organisasi pemerintah maupun swasta.

Manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, pengetahuan, dorongan, perasaan, keterampilan dan karya. Semua potensi manusia tersebut berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan tersedianya bahan, jika tanpa diiringi sumber daya manusia yang handal sulit bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung sejauh mana tenaga kerja mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan dengan segala potensi yang dimiliki organisasi agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing yaitu harus mempunyai SDM yang handal dan unggul. Sumber daya manusia dengan kualitas rendah yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi memandang pekerjaan sebagai beban. SDM yang memandang pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah (Sutrisno, 2015:2). Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi adalah pegawai yang tidak memandang pekerjaannya sebagai beban dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2015:34) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja

merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015).

Kinerja karyawan bersifat individu sehingga setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Suatu kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin yang memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Tujuan manusia bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Jika perusahaan memperhatikan karyawan serta menjaga karyawan sebagai salah satu aset perusahaan maka hak karyawan dapat terpenuhi dengan baik sehingga secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila seseorang karyawan terpenuhi hak-haknya maka ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

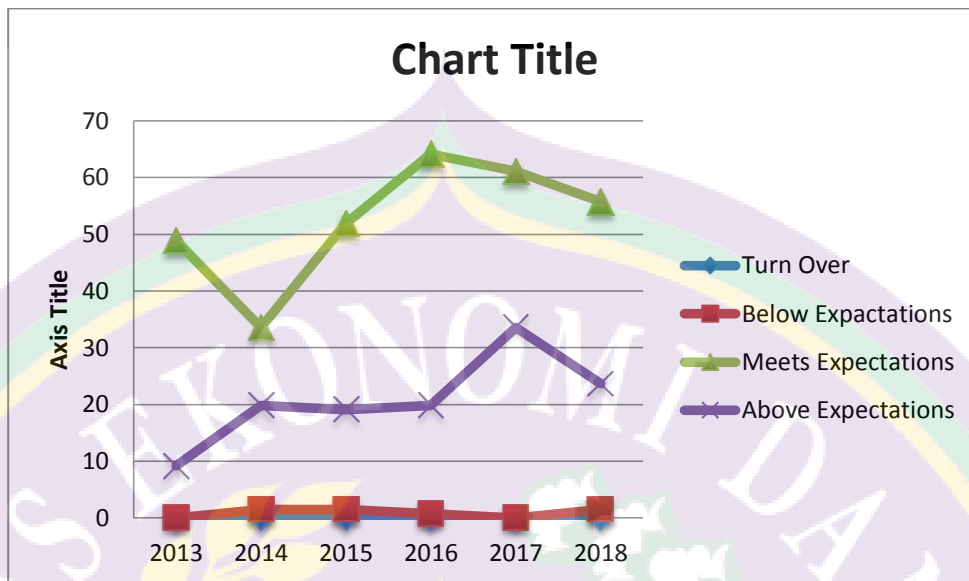
Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka perusahaan perlu memberikan *reward* kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Penghargaan didefinisikan sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika kinerja karyawan yang tinggi harus diberikan penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila karyawan melanggar aturan

yang sudah ditetapkan perusahaan harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2015:130).

Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai.

PT. Jamkrindo terletak di Jalan Angkasa B-9 Kavling 6 Kota Baru Bandar Kemayoran, Jakarta Pusat. Berdiri dan operasi sejak tahun 1970. PT. Jamkrindo bergerak di bidang penjaminan kredit dan menjadi anggota holding BUMN Asuransi dan Penjaminan. Berdasarkan riset dari penulis yang telah melakukan interview dengan karyawan tetap pada PT. Jamkrindo tanggal 15 Agustus 2019, dapat disimpulkan bahwa PT Jamkrindo mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya dan terdapat beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya, seperti pencapaian target tugas tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena mengalami penurunan kinerja karyawan di tahun 2018. Hal ini tertera dalam grafik kinerja karyawan dalam rating 5 tahun terakhir sebagai berikut :



Sumber : PT. Jamkrindo, diolah penulis 2019 dalam bentuk persentase

Berdasarkan data pada gambar grafik, persentase tingkat *failed expectations* periode 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa mengalami kestabilan sebesar 0%, persentase tingkat *below expectations* periode 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa mengalami kestabilan sebesar 0%, persentase tingkat *meets expectation* periode 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa mengalami fluktuasi dan terjadi penurunan di tahun 2018 menjadi 55%, persentase tingkat *above expectations* periode 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa mengalami penurunan di tahun 2018 menjadi 23%. Maka hal ini mengindikasikan bahwa adanya tingkat kinerja karyawan yang tidak sesuai ekspetasi seperti yang diharapkan pada PT. Jamkrindo, apabila tidak ditangani secara serius akan berdampak negatif ke depannya baik itu untuk karyawan maupun perusahaan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di PT Jamkrindo diketahui bahwa penurunan tingkat kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kepuasan, keinginan, umur, jenis kelamin,

pendidikan, pengalaman kerja. Faktor Eksternal berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Penulis juga menyimpulkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seorang untuk meningkatkan kinerja sedangkan *punishment* bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, meningkatkan disiplin dalam peraturan dan memberikan hukuman bagi yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti berminat mengkaji tentang **Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamkrindo**".

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat di indentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan di PT Jamkrindo menurun, sehingga produktivitas menurun.
2. PT Jamkrindo kurang memberikan reward (penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi.
3. PT Jamkrindo kurang memberikan punishment (hukuman) kepada karyawan yang melanggar peraturan
4. Ketidak seimbangan antara reward dan punishment di PT Jamkrindo

1.2.2 Pembatasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi menjadi tiga variabel, yaitu variabel endogen (dipengaruhi) dan variabel exogen, dapat dibuat seperti ini :

1. Apakah terdapat pengaruh antara reward dengan kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh punishment dengan kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara reward dengan punishment ?

Lokasi penelitian difokuskan di Perum Jamkrindo yang berlokasi di Jl. Angkasa Blok B-9 Kav. 6 Kota Baru Bandar Kemayoran, Jakarta Pusat 10610 Indonesia

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah terdapat pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh reward terhadap kinerja pegawai pada PT Jamkrindo
2. Untuk mengetahui besarnya punishment terhadap kinerja pegawai pada PT Jamkrindo
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrindo

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia (SDM) mengenai masalah reward, punishment dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang .

DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Agus Tulus, Moh. Et al (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Ali, Raja dkk (2015). *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*. Makasar : UNHAS
- Allrise, Molee. (2015). *Theory of Reward and Punishment*. www.academia.com, tanggal akses 18 Desember 2018
- Azwar, S (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bhagaskoro, Haryono. 2015. Pengaruh Penerapan Metode *Reward, Insentif, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting PT. Sinarmas Multifinance Semarang*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang*
- Darmawan, Deni (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Dwi Galih, Koencoro (2014). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*. Universitas Brawijaya. Skripsi
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irmayanti, Ade. 2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi*.
- Iwan Cukoco, Sri Widodo Soedarso (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari

- Jawab, P., Penyunting, K. D., Ida, S. E., Ahli, M. P., Wilson Bangun, S. E., Si, M., ... & Lina Anatan, S. E. (2013). *JURNAL MANAJEMEN. Jurnal Manajemen Volume, 13, NO.*
- Koencoro, Galih (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (survey pada karyawan PT. INKA (Persero) Madiun.* Skripsi. Malang: fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Ma'ruf Abdullah, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan.* Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Nugroho Bambang, 2016, *Reward dan Punishment*, Bulletin Cipta Karya Department Pekerjaan
- Nurmiyati, Eni. 2015. *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karmiah.* Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah
- Putra, Dhony Yudha Pratama. 2015. *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Cafe Detuik Kabupaten Bandung.* *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)*
- Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Jakarta. PT Riaja Grafindo.
- Santoso, S. (2014). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedermayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Rafika Aditama. Bandung
- Siagian, 2013. *Teori Reward dan Punishment. Paper Academia.* www.academia.edu. Diakses 10 Desember 2018. Hal 1-32
- Siahaan, R. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan.* *Jurnal Ilmiah Business Progress* 1(1), 17-26
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bina Rupa Aksara,
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (2015). Bandung. Alfabeta.

Sutrisno Edy. H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prejamedia Group

Syarifah dkk, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kerja*, Malang

Tangkuman. 2015. *Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo*. Jurnal *Emba* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895. ISSN 2303-1174

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.