



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PT
TASPEN (PERSERO)**

SKRIPSI

Muhammad Ramdani

1502025170

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PT
TASPEN (PERSERO)**

SKRIPSI

Muhammad Ramdani

1502025170

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PT TASPEN (PERSERO)” 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, 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Muhammad Ramdani)

NIM 1502025170

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN
PUNISHMANT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN : STUDI KASUS PT TASPEN
(PERSERO)



NAMA : Muhammad Ramdani

NIM : 1502025170

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

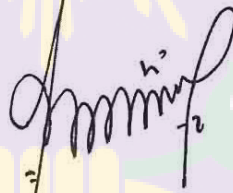
TAHUN AKADEMIK : 2019

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

Pembimbing I	Dr. H. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, MM	

Mengetahui,

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



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PT TASPEN (PERSERO)

Yang disusun oleh :
Muhammad Ramdani
1502025170

Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 28 Agustus 2019

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota:

(Dr. H. Andi Sessu, M.Si.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Anggota :

(Drs. Bambang Sumaryanto, M.M.)

Mengetahui,

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

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

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

(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 : Muhammad Ramdani
NIM : 1502025170
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PT TASPEN (PERSERO)”**

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 pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 28 Agustus 2019
Yang menyatakan,



(Muhammad Ramdani)
NIM 1502025170

ABSTRAK

Muhammad Ramdani (1502025170)

“PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMANT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PT TASPEN (PERSERO)”

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Kata kunci : pemberian *reward*, *punishmant*, kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishmant* terhadap kinerja karyawan PT Taspen (persero)

Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Namun diketahui bahwa terdapat satu masalah didalam perusahaan yaitu tingginya tingkat penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan untuk jauh lebih memperhatikan pemberian *reward* dan *pinishmant* agar tidak terjadinya pencapaian kinerja yang tidak maksimal.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan pemberian *reward* dan *punishmant*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sedangkan jenis penelitiannya deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 92 responden. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji t dan uji F. Variabel yang diteliti adalah pemberian *reward* dan *punishmant* sebagai variabel independen dan variabel dependen adalah kinerja karyawan pada PT Taspen (persero).

Hasil penelitian dengan menggunakan *software* SPSS 20.0 menunjukkan bahwa 1). Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2). *Punishmant* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3). Pemberian *reward* dan *punishmant* berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai t_{hitung} pemberian *reward* sebesar (3,391) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,662), *Punishmant* (8,154) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,662). Dan f_{hitung} variabel independen sebesar (63,900) lebih besar dari f_{tabel} (3,10). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*²) diperoleh nilai sebesar 58,0% menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh pemberian *reward* dan *punishmant* secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

ABSTRACT

Muhammad Ramdani (1502025170)

"THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF PT TASPEN (PERSERO) "

Essay. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Keywords: reward giving, punishment, employee performance

This study aims to determine the effect of reward and punishment on the performance of employees of PT Taspen (Persero)

By improving the quality of Human Resources employees are expected to be able to work productively and professionally so that the performance achieved is expected to be more satisfying according to the required work standards. However, it is known that there is one problem within the company, namely the high level of decline in employee performance caused by the lack of attention of the leadership to pay more attention to giving rewards and prizes so that the achievement of performance is not optimal.

The theory used in this research is the theory of Human Resource Management which is related to reward and punishment. The research method used is a survey method with data collection techniques through questionnaires, while the type of research is quantitative descriptive. The sample in this study amounted to 92 respondents. To test the hypothesis, multiple linear regression analysis is used by t-test and F-test. The variables studied are reward and punishment as the independent variable and the dependent variable is the employee's performance at PT Taspen (Persero).

The results of research using SPSS 20.0 software show that 1). Giving a positive and partially significant effect on employee performance. 2). Punishment has a positive and partially significant effect on employee performance. 3). Giving rewards and punishments simultaneously have a positive effect on employee performance. Because the t-test value of reward is (3,391) is greater than the table (1,662), Punishment (8,154) is greater than the table (1,662). And the independent variable fcount of (63.900) is greater than ftabel (3.10). The coefficient of determination (Adjusted R²) obtained a value of 58.0% shows that the contribution of the effect of giving rewards and punishment together can affect employee performance. While the remaining 42.0% is influenced by other factors not included in the model.

KATA PENGANTAR

Assalam'ualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Selama menyelesaikan skripsi ini, banyak sekali pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (persero)”. Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. 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 Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak DR. H. Andi Sessu, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto., MM selaku Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah bersedia mengajar dan membimbing peneliti selama menjalani studi di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Terimakasih kepada Ibu Derlina, mas Rafli dan mas Adi karyawan PT Taspen (persero) yang telah berbaik hati menerima dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih Bapak Amin dan Ibu Namih selaku orang tua peneliti yang telah membiayai dan mendoakan sampai saat ini.
9. Terimakasih untuk ponakan-ponakan Keisha, niswa, annisa, alisa.
10. Terimakasih untuk awatiful nursehan nasution yang telah membantu dalam menyusun skripsi.
11. Terimakasih untuk teman-teman misbah, nasya, elis,wani, rahma, alres, hesti, irna, cipta, tyas, yang banyak membantu dalam proses pembuatan sekripsi.
12. Om Juara selaku pemilik fotokopi yang selalu memberikan saran serta membantu pengeditan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
13. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah memberikan balasan atas kebaikan mereka semua Akhir kata peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 28 Agustus 2019

(Muhammad Ramdani)



NIM 1502025170

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SEKRIPI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Kinerja Karyawan	16
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.2.1.2 Standar Kinerja	17
2.2.1.3 Fungsi Standar Kinerja	18
2.2.1.4 persyaratan Standar Kinerja.....	18
2.2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2.1.6 faktor-faktor kinerja karyawan	20

2.2.2 Reward	21
2.2.2.1 Pengertian reward	21
2.2.2.2 Jenis-jenis reward	22
2.2.2.3 Dimensi reward	24
2.2.2.4 Indikator reward	24
2.2.2.5 Faktor-Faktor Reward	25
2.2.3 Punishment.....	26
2.2.3.1 Pengertian Punishment	26
2.2.3.2 Jenis-jenis Punishment.....	27
2.2.3.4 Dimensi punishmant.....	28
2.2.3.4 Indikator punishmant	28
2.2,3.5 faktor-faktor Punishmant	30
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	30
2.3.1 Hubungan reward dan kinerja karyawan.....	30
2.3.2 Hubungan antara punishmant dan kinerja karyawan.....	31
2.3.3 Hubungan reward dan punishmant terhadap kinerja karyawan.....	31
2.4 Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	35
3.2 Operasionalisasi Variabel	36
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1 Tempat dan Waktu Pengumpulan data	40
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.3 Analisis Statistik Deskriptif	41
3.4.4 Model Regresi Linier Berganda	41
3.4.5 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5 Uji Hipotesis	44
3.6 Analisis Koefisien dan Koefisien Determinasi	47

3.6.1 Analisis Korelasi	47
3.6.2 Kofisien Determinasi	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran umum objek penelitian	50
4.1.1 Sejaran PT Taspen.....	50
4.1.3 Profil perusahaan	51
4.1.2.1 Visi misi perusahaan dan tata-tata nilai perusahaan	52
4.1.4 Struktur organisasi perusahaan.....	54
4.2 Pengolahan data dan pembahasan.....	56
4.2.1 Karakteristik Responden.....	56
4.3 Uji kualitas data.....	58
4.3.1 Uji validitas.....	58
4.4 Uji Reliabilitas	61
4.5 Analisis penyebaran kuesioner.....	61
4.5.1 Pemberian reward	61
4.5.2 Panishment	68
4.5.3 Kinerja karyawan.....	74
4.6 Statistik Deskriptif	82
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	83
4.7.1 Model Regresi Linier Berganda.....	83
4.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	85
4.7.3 Analisis Kofisien Korelasi.....	89
4.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (R^2)	91
4.7.5 Uji Hipotesis	92
4.8 Pembahasan Umum.....	94
BAB V Kesimpulan	
5.1 kesimpulan	97
5.2 saran	99
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Ringkasan penelitian terdahulu	12
2	Oprasional variabel	37
3	Skor nilai skala likert.....	40
4	Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi	44
5	Interval koefisien tingkat hubungan linier.....	48
6	Profil perusahaan.....	50
7	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	55
8	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	55
9	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	56
10	Uji validitas variabel X_1	57
11	Uji validitas variabel X_2	57
12	Uji validitas variabel Y	58
13	Hasil uji reliabilitas	58
14	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	59
15	Saya mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji	59
16	Tunjangan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya.....	60
17	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) apabila saya berprestasi	60
18	Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai.....	61
19	Masyarakat dan rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan perusahaan.....	61
20	Penghargaan yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam Bekerja	62
21	Pekerjaan yang saya kerjakan menuntut saya untuk melakukan yang terbaik	62
22	Pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik akan mendapat pengakuan dan membuat saya semakin bersemangat	62

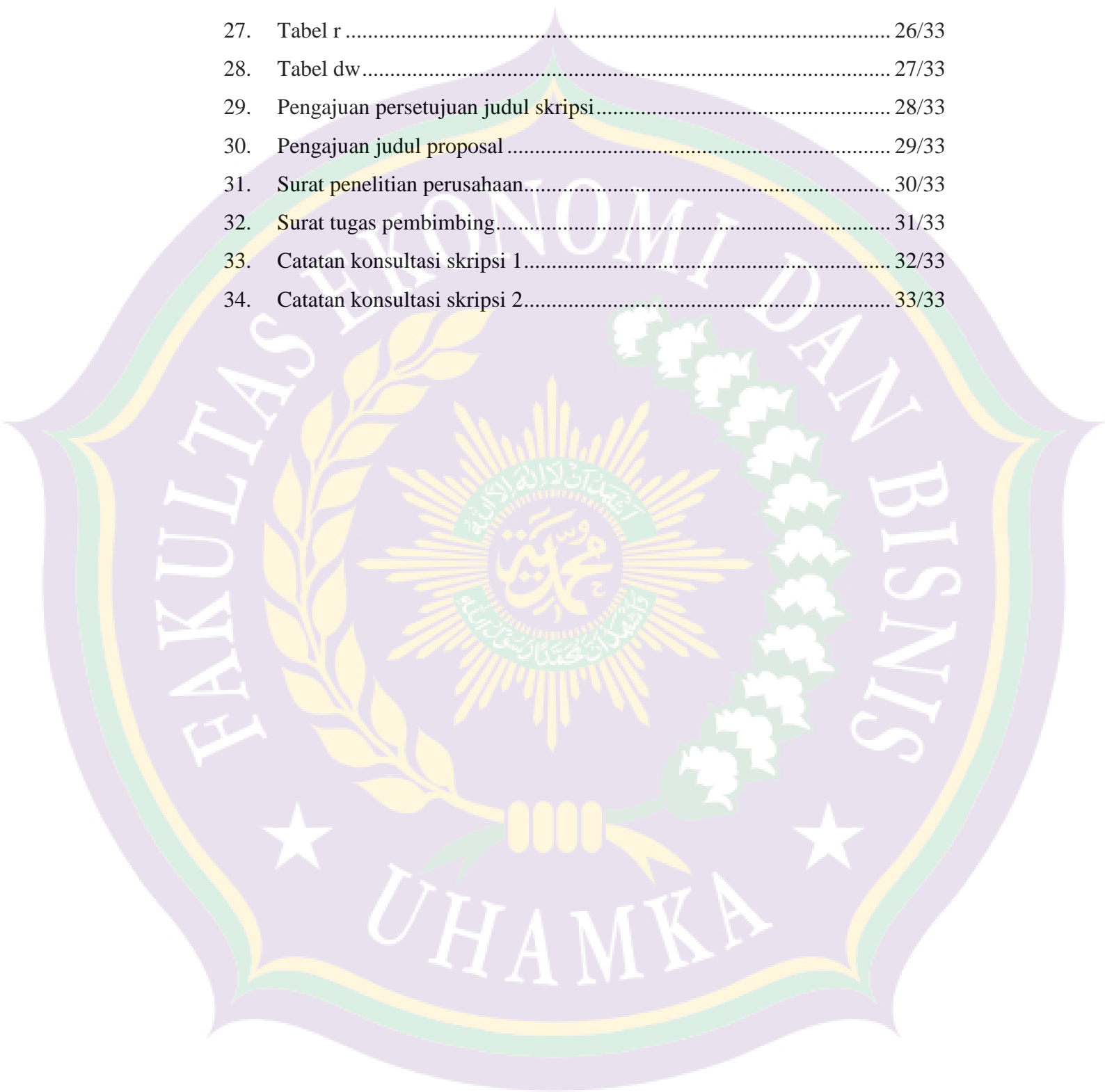
23	Pekerjaan yang saya kerjakan menantang dan membuat saya bangga apabila mampu menyelesaikan	63
24	Pekerjaan yang saya kerjakan memberikan otonomi lebih bagi saya untuk melakukan dan mengambil keputusan	63
25	Pekerjaan yang saya kerjakan mampu membuat saya menjadi semakin terampil dan berkembang.....	64
26	Perusahaan memberikan reward kepada saya jika saya disiplin dalam bekerja	64
	Indikator pemberian reward	65
27	Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib Diperusahaan.....	66
28	Saya tahu dan mengerti tentang hal-hal apa saja yang dilarang di perusahaan.....	67
29	Saya diperintah untuk mematuhi peraturan dan tata tertib Diperusahaan.....	67
30	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan.....	68
31	Mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja	68
32	Saya selalu diberitahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja.....	69
33	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan.....	69
34	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja saya di kemudian hari	70
35	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan.....	70
36	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan.....	71
37	Hukuman yang diberikan mampu memotivasi saya agar menjadi lebih baik lagi	71
38	Indikator punishment X ₂	72

39	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.....	73
40	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.....	74
41	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah Ditetapkan	74
42	selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti.....	75
43	selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan.....	75
44	selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan	76
45	bekerja dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.....	76
46	selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan	77
47	selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik.....	77
48	selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target.....	78
49	selalu datang bekerja tepat waktu.....	78
50	tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan.....	79
51	dapat bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja saya	79
52	selalu mementingkan kerjasama dari pada bekerja sendiri	80
53	Indikator kinerja karyawan Y	80
54	Hasil uji statistik deskriptif	82
55	Hasil regresi linier berganda	83
56	Hasil uji normalitas	85
57	Hasil uji autokorelasi	87
58	Koefisien korelasi parsial antara pemberian reward X_1 dan kinerja karyawan	89
59	Koefisien korelasi parsial antara punishment X_2 dan kinerja karyawan (Y)	89
60	Hasil koefisien determinasi (R^2)	90
61	Hasil uji t (parsial)	91
62	Hasil uji statistik f	92

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/33
2.	Data tabulasi X_1	6/33
3.	Data tabulasi X_2	8/33
4.	Data tabulasi Y	10/33
5.	Validitas X_1	12/33
6.	Validitas X_2	14/33
7.	Validitas Y	16/33
8.	Uji Reliabilitas X_1 (pemberian <i>reward</i>)	18/33
9.	Uji Reliabilitas X_2 (<i>punishment</i>)	18/33
10.	Uji Reliabilitas Y (kinerja karyawan)	19/33
11.	Uji Statistik Deskriptif	19/33
12.	Hasil regresi linier berganda	19/33
13.	Uji Asumsi Klasik	20/33
14.	Uji Normalitas	20/33
15.	Uji multikolinieritas	21/33
16.	Uji heteroskedastisitas	21/33
17.	Uji Autokorelasi	22/33
18.	Uji Koefisien Korelasi Parsial	22/33
19.	Kofisien korelasi parsial antara pemberian <i>reward</i> (X_1) dan kinerja karyawan (Y)	22/33
20.	Koefisien korelasi parsial antara <i>punishment</i> (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	22/33
21.	Uji koefisien korelasi berganda	22/33
22.	Uji koefisien determinasi	23/33
23.	Uji t (parsial)	23/33
24.	Uji f (simultan)	23/33
25.	Tabel t	24/33

26. Tabel f	25/33
27. Tabel r	26/33
28. Tabel dw	27/33
29. Pengajuan persetujuan judul skripsi	28/33
30. Pengajuan judul proposal	29/33
31. Surat penelitian perusahaan	30/33
32. Surat tugas pembimbing	31/33
33. Catatan konsultasi skripsi 1	32/33
34. Catatan konsultasi skripsi 2	33/33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM).

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. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan.. (Hera Wasiati 2018:26)

Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan,

perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*. Silfia Febrianti (2014:11)

Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Nur Fadila (2017)

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 and Punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Farianda, I. (2013)

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. Dengan memotivasi karyawan

akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Silfia Febrianti (2014:12)

Namun dalam pengelolaan sumberdaya manusia dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang professional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Nur fadli (2017:55-56)

Perusahaan mampu mengelola serta memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dimiliki. Karena kualitas sumberdaya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik. Kevin Tangkuman (2015:24)

Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment* atau biasa disebut dengan sanksi kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja, karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain dengan memberikan sanksi yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi. (Djamarah 2013:87)

Permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin karyawan dapat ditunjukkan oleh masih adanya karyawan yang datang

tidak tepat waktu , yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu adanya karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mengandalkan tugas yang dibebankan kepada karyawan lain ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut belum optimal. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terlihat dari karyawan yang masuk kerja (jam 08.00 WIB) dan pulanginya awal (sebelum jam 14.15 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.15 WIB dan pulang jam 15.15 WIB.

Adapun evaluasi kinerja karyawan ini adalah dengan koordinasi dan monitoring. Kegiatan monitoring dimaksudkan untuk mengetahui kecocokan dan ketepatan kegiatan yang dilaksanakan dengan rencana yang telah disusun. Monitoring digunakan pula untuk memperbaiki kegiatan yang menyimpang dari rencana, mengoreksi penyalahgunaan aturan dan sumber-sumber, serta untuk mengupayakan agar tujuan dicapai seefektif dan seefisien mungkin.

Penghargaan (*reward*) 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.

Selama beberapa tahun belakangan ini, perkembangan asuransi di Indonesia menunjukkan angka kemajuan yang cukup baik. Perusahaan asuransi menunjukkan pertumbuhan di dalam usaha yang mereka jalankan, yang mana semakin hari semakin banyak nasabah yang menggunakan layanan asuransi di dalam kehidupan mereka.

Kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah perlindungan atas berbagai macam risiko yang bisa terjadi dan menimpa diri mereka sewaktu-waktu adalah salah satu penyebab tingginya jumlah pengguna asuransi belakangan ini.

Hal ini tentu saja menjadi sebuah keuntungan tersendiri bagi perusahaan asuransi yang menyediakan layanan asuransi, di mana akan semakin luas pasar yang bisa diolah dan dijadikan sebagai sasaran penjualan produk yang mereka miliki.

Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan cara mengeluarkan berbagai produk baru dan lebih inovatif bagi nasabahnya. Saat ini, produk asuransi tidak hanya terbatas pada jenis asuransi jiwa dan asuransi kesehatan saja, karena pada dasarnya kedua produk inilah yang paling banyak digunakan oleh masyarakat luas.

Hal ini menunjukkan betapa perkembangan asuransi juga memiliki peran yang cukup besar di dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan yang terjadi belakangan ini. Pemahaman masyarakat yang semakin baik mengenai pentingnya perlindungan sebuah asuransi juga menjadi sebuah hal yang mempengaruhi kemajuan di dalam bisnis asuransi.

Ketika kepercayaan masyarakat terhadap sebuah produk telah tercipta, maka akan semakin mudah untuk mengembangkan dan melakukan penjualan produk tersebut. Hal inilah yang terjadi di dalam bisnis asuransi, di mana semakin banyak orang yang menginginkan sebuah jaminan/perlindungan terhadap berbagai macam resiko yang akan mereka hadapi di masa yang akan datang.

Dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa ada factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap kinerja karyawan”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

1. Apakah *Reward* secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?
2. Apakah *Punishment* secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?
3. Apakah *Punishment* dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?
4. Bagaimana *Reward* secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?
5. Bagaimana *Punishment* secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?
6. Bagaimana *Punishment* dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?

1.2.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk memfokuskan peneliti pada pokok permasalahan, mencegah terlalu luas pembahasan dan mencegah terjadinya salah interpretasi atas kesimpulan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah hanya pada variabel bebas (independen) variabel yang mempengaruhi yaitu *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2), serta variabel terikat (dependen) variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan (Y). Objek analisis penelitian ini dari PT Taspen (persero)

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?
2. Bagaimana *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?
3. Bagaimana *Reward* dan *Punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara persial *Punishmant* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi *reward* dan *punishment* yang lebih baik dan menambah informasi bagi perusahaan.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoristik dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Dapat dijadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi peneliti yang lebih baik selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). *Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada pt. Krakatau bandar samudera)*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Bohlander. *Managing Human Resources*. Mason, OH: South-Western, 2013.
- DaSilvaPereira,Belarmino.2013.*PengaruhKompetensidankompensasiPerawatTerhadapKinerjaPerawatdiHospitalNacionalGuidoValadaresTimorLeste*.TesisManajemendiUniversitasPadjajaranBandung.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. (2015). *Strategi Belajar Mengajar Jakarta: Rineka Cipta*.
- Febrianti, S. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Farianda, I. (2013). *Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Faisal hidayat (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta: Universitas islam indonesi afakultas ekonomi yogyakarta 2018*
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. In aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19* (p. 113).
- Handoko, T. Hani. 2012. *“PengantarManajemen”*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2015). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Deepublish.

- Irawanti, A. (2016). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. Inka (Persero) Madiun)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2)
- Maraya, n. t. (2018). *Hubungan antara dukungan sosial orang tua dengan prokrastinasi dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa fakultas*
- Maulidiyah Khikmatul. 2017. *Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor Dan Efek Yang Ditimbulkan*. Bandung
- Maulidiyah Khikmatul. 2017. *Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor Dan Efek Yang Ditimbulkan*. Bandung
- Nur Fadli (2017). *Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. jalur nugraha ekakurir*. VOLUM NO ISSN Pekanbaru
- Noto, Y., & Yushita, A. N. *Pengaruh Skema Kompensasi Reward, Punishment terhadap Fraudulent Financial Reporting dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating*. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(1).
- Nugroho, H. (2013). *Perancangan Model Kapabilitas Optimasi Sumber Daya TI Berdasarkan COBIT 5 Process Capability Model*. *Jurnal Teknologi Informasi*, 1(5).
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Scott, D., McMullen, T., Royal, M., & Stark, M. (2010). *The impact of rewards programs on employee engagement*. Retrieved March, 18, 2014.
- Saputra, m. b. a. (2019). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. hok tong Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).

- Sriyanto, S. (2013). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderasi (Survey pada Industri Mebel di Kabupaten Sukoharjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sihaloho, M. S. (2018). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Rangka Mencapai Target Perusahaan (Study Kasus pada PT. Japfa Comfeed Indonesia/PT. Indojoya Agrinusa) Kota Medan.*
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenamedia Group
- Setyosari, H. P. (2016). *Metode penelitian pendidikan & pengembangan*. Prenada Media.
- Swarjana, I. K., SKM, M., & Bali, S. T. I. K. E. S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan [Edisi Revisi]: Tuntunan Praktis Pembuatan Proposal Penelitian untuk Mahasiswa Keperawatan, Kebidanan, dan Profesi Bidang Kesehatan Lainnya*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Instrumen Pengendalian Moneter: Operasi Pasar Terbuka* (Vol. 10). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). *The effects of employee recognition, pay, and benefits on job satisfaction: Cross country evidence. Journal of Business and Economics, 4(1), 1-12.*
- Ferdousi, A. A., Sheibani, K., Shojaei, A., Karami, A. R., Rezaei-Kanvi, M., & Goharimoghaddam, K. (2016). *Concomitant Orbital Cavernous Hemangioma and Solitary Fibrous Tumor. Journal of Ophthalmic and Optometric Sciences, 1(1), 32-36.*
- Wasiati, H. (2018). *Pengaruh Reward, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. UPAJIWA: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat, 2(1), 44-56.
- Wijayanti, D. W., & Sasongko, N. (2017). *Pengaruh Pemahaman, Sanksi Perpajakan, Tingkat Kepercayaan pada Pemerintah dan Hukum terhadap*