

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Juliana Magdalena Lubis
NPM : 19520168
Program studi : Manajemen
Judul skripsi : **PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

SKRIPSI SARJANA PROGRAM STRATA SATU (S-1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pembimbing Utama,



Dekan,

Anne Rumondang Malau, SE, Msc

Dr. E Hamonangan Siallagan, SE, M.Si

Pembimbing Pendamping,

Romido M. Pasaribu, SE, MBA

Ketua Program Studi,

Romido M. Pasaribu, SE, MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Karena walaupun teknologi semakin canggih namun peran manusia belum bisa tergantikan, olehnya itu peran penting SDM sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajemen. Sejalan dengan hal itu perusahaan juga harus lebih memperhatikan keadaan setiap pegawai dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pegawai baik itu kenyamanan, karir dan kesejahteraan sehingga akan meningkatkan komitmen pegawai pada perusahaan serta mengabdikan dirinya dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Bank Sumut adalah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan yaitu PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Bank Daerah Sumatera Utara telah melayani masyarakat sejak tahun 1961 dengan sebutan BPSU dengan ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah tingkat 1 Sumatera Utara, setelah itu bentuk usaha dirubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) kemudian dirubah lagi menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut. PT Bank Sumut Pusat Medan adalah Lembaga Keuangan yang mengelola dana nasabah dan juga sebagai alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah dan berperan sebagai pemegang kas daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai bank umum. Dengan disebutnya sebagai Bank Daerah maka itu seiring dengan banyaknya kantor cabang yang tersebar, maka pihak perusahaan membutuhkan pegawai yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya. Dalam mencapai visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja pegawai di PT. Bank Sumut dapat terus meningkat agar dapat

mencapai target suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Jufrizen, (2018) Kinerja pegawai adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Maka salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu konsisten dan maksimal maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab seperti penerapan *reward*. Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh perusahaan termasuk PT. Bank Sumut, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk berlangsung kegiatan perusahaan dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. PT. Bank Sumut mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi maka dilakukan penilaian kinerja dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan dilakukan Penilaian kinerja adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Adapun penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Aspek yang Dinilai
1. Tingkat Kejujuran dalam bekerja
2. Tingkat Kehadiran Pegawai
3. Tingkat Hasil Kerja sesuai Target
4. Tingkat Kerjasama Antar Karyawan
5. Tingkat Kerja Sama Dengan Pimpinan
6. Tingkat Pengetahuan Yang Mendukung Pelaksanaan Tugas
7. Tingkat Kemampuan Membentuk <i>Teamwork</i>
8. Tingkat Pendidikan yang dimiliki Pegawai

Tabel 1.2 Menunjukkan kriteria peniaian kinerja yang berisi aspek yang dinilai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Dengan adanya penilaian kinerja, pegawai dapat melihat hasil kerja yang telah dilakukan, target yang belum dicapai, serta evaluasi apa yang harus dilakukan untuk membawa kemajuan bagi Perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Untuk meningkatkan kinerja Perusahaan maka PT. Bank Sumut memiliki penilaian kinerja pegawai. Berikut dibawah sebagai angka atau persentase penilaiannya:

Tabel 1.2
Data Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Tahun
2018-2022

PA	2018		2019		2020		2021		2022	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
0	7	11,48	6	9,84	6	9,84	4	6,56	2	3
1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0
2	6	9,48	0	0,00	0	0,00	1	1,64	2	3
3	48	78.69	51	83.61	51	83.61	33	54.10	33	54
4	0	0,00	4	6.56	4	6.56	20	32.79	20	33
5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	4.92	4	7
Total	61	100%	61	100%	61	100.00%	61	100%	61	100%

Sumber: PT. Bank Sumut, 2023

Keterangan:

PA = *Performance Appraisal* (Penilaian Kinerja)

- | | | |
|------------------------|----------|----------------|
| 0. Sangat Buruk Sekali | 3. Buruk | 5. Sangat Baik |
| 1. Sangat Buruk | 4. Baik | 6. Istimewa |

Jlh = Jumlah Pegawai

% = Persentase Nilai (Target yang dicapai)

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan data kinerja pegawai PT. Bank Sumut masih mengalami flutasi dari setiap tahunnya baik mengalami peningkatan maupun penurunan. PT. Bank Sumut mengharapkan seluruh pegawai memiliki kinerja yang baik maka dilakukan penilaian kinerja yang sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Sandy dan Faozen, (2017) *Reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Penerapan *Reward* pada perusahaan ini yaitu dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Hasil wawancara dari Bapak Hafiz Rinald salah satu Pegawai Bank Sumut apabila kinerja pegawai baik dan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan maka pihak perusahaan akan memberikan Reward kepada pegawai. Bank sumut menetapkan bentuk *reward* dan penghargaan salah satunya memebe3rikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai masa bakti selama 15 Tahun. Bentuk-bentuk Penghargaan atau *reward* yang diberikan seperti: Bonus, THR, kenaikan pangkat dan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai masa bakti selama 15 tahun. Penghargaan ini dapat memuaskan sejumlah kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh pegawai melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaannya. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi agar pegawai dapat terpacu untuk berkerja lebih baik.

Selain *Reward*, agar organisasi berjalan dengan baik dan taat aturan, Bank Sumut juga menjalankan proses *punishment* atau sanksi dengan tegas. *Punishment* adalah salah satu faktor yang memperbaiki kinerja karyawan Menurut Sandy dan Faozen, (2017) *Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan orang yang sudah diterapkan. Dalam perusahaan, sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan ini sangat diperlukan untuk dapat mentaati aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik, selain itu *punishment* dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen dan juga sebagai alat untuk memperkuat motivasi diri agar terhindar dari tingkah laku yang tidak diharapkan. Sebagaimana jika aturan dan hukuman dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun organisasi. Berikut sanksi atau hukuman yang diberikan kepada pegawai:

Tabel 1.3

Hukuman yang diberikan kepada pegawai tahun 2019-2022

No	Jenis Sanksi	2018	2019	2020	2021	2022
1	Teguran Tertulis	13	18	0	4	4
2	Peringatan Pertama	1	3	2	2	3
3	Peringatan Kedua	1	4	3	4	9
4	Peringatan Ketiga	1	4	4	2	8
4	Penurunan jabatan	8	8	4	3	2
5	PHK	3	2	4	3	9
6	Total	27	39	17	18	35

Sumber: Laporan berkelanjutan Bank Sumut

Berdasarkan Tabel 1.3 yang di atas menunjukkan data pemberian *punishment* untuk pegawai bagian unit SDM pada PT. Bank Sumut Medan mengalami naik turun. Hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memperhatikan aturan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Karollah *et al* (2022), menyatakan bahwa

reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Artinya hasil penelitian tersebut dimana *reward* sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi agar terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Selain itu Kentjana dan Piter, (2022) menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima karyawan baik itu *Reward Intrinsic* maupun *Reward Ekstrinsik* belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan BCA secara signifikan. Selain itu ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amri, (2021) yang menyatakan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian sebelumnya Kuencoro, (2017) menyatakan *Punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian tersebut *Punishment* secara tepat kepada pegawai agar tidak melakukan kesalahan maka akan meningkatkan kesadaran untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut yang dilakukan sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu Menurut Suak *et al* (2017), menyatakan bahwa *Punishment* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian tersebut variabel *Punishment* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian variabel *Punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sutanraja Hotel Amurang.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin membahas dan mengkaji bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dari penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai, dengan judul **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?
2. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, makatujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang berguna bagi perusahaan untuk mempertimbangkan terkait *reward*, *punishment* dan kinerja pegawai bagi Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

1.4.2 Manfaat Teoritas

1. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan diperpusatakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Dapat menjadi evaluasi dan bahan masukan untuk membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam lagi tentang *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Penulis Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dan pengetahuan serta referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Reward*

Secara Umum *Reward* sendiri berasal dari bahasa Inggris yang artinya ganjaran atau hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu pekerjaan yang baik. Sesuatu hal yang akan diberikan tersebut berupa apresiasi, ungkapan terimakasih dan perhatian kita. Menurut Handoko, (2013:66), *Reward* adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut Kadarisman (2016:122) *Reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Mahmudi, (2015:181) menyatakan bahwa *Reward* adalah pengukur kinerja yang bertujuan untuk memberikan dasar sistematis bagi manajer seperti kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi.

Menurut Saputra et al, (2017) *Reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Shields, (2016 : 12) *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

2.1.1.1 Jenis-jenis *Reward*

Menurut Handoko, (2013) jenis-jenis *Reward* (penghargaan) dalam sebuah organisasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Penghargaan Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Bentuk penghargaan ini mencakup berupa:

- a) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, ini dikatakan bayaran tetap yang diberikan perusahaan. Sementara upah adalah imbalan berdasarkan jam kerja dan banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b) Tunjangan karyawan, Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- c) Bonus/insentif, Tambahan imbalan selain dari gaji/upah yang diberikan perusahaan.
- d) Penghargaan interpersonal, atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki beberapa kekuasaan untuk memberikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengangkatan.
- e) Promosi, Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memebrikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan *Intrinsic*

Penghargaan *Intrinsic* adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Penyelesain (*completion*). Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek yang sangat penting

bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka kerjakan sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dikarenakan dengan menyelesaikan tugas mereka mempunyai bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

2. Pencapaian (*achievement*). Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dari dalam diri sendiri, yang diperoleh Ketika seseorang meraih suatu tujuan atau pencapaian yang menantang.
3. Otonomi (*autonomy*). Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang diberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2.1.1.2 Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman, (2016:122) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada pegawai diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong pegawai tersebut.

c. Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja pegawai agar lebih semangat dan berpotensi.

d. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada dasarnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja pegawai, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

e. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.2 Pengertian *Punishment*

Secara umum *Punishment* dapat diartikan sebagai sanksi fisik maupun psikis untuk suatu kesalahan atau pelanggaran yang telah dilakukan. Kata *Punishment* sendiri berasal dari bahasa Inggris yang artinya hukuman, sanksi, atau siksaan. Penerapan *Punishment* pada suatu perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan suatu pelanggaran dalam suatu peraturan, merupakan hal yang diperbolehkan agar dapat menciptakan karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi. Rivai (2018:603) *Punishment* merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Suryadilaga *et al*, (2016:158) *Punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi pegawai supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Menurut Fahmi, (2016:158) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena tidak dapat mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan.

Menurut Mangkunegara, (2013:71) menjelaskan *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Astuti *et al*, (2022) *Punishment* merupakan ancaman dan hukuman yang bertujuan untuk membentuk perilaku disiplin sehingga dengan demikian akan dapat memperbaiki sikap serta perilaku karyawan yang suka

melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi para pelanggar. Maka pegawai yang mendapatkan hukuman atau sanksi biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait, atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahannya yang dilakukan cukup besar

2.1.2.1 Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai (2018) jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman Ringan
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Sedang
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagainya karyawan lainnya.
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan-peraturan.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi jabatan.
3. Hukuman Berat
 - a. Penurunan pangkat.
 - b. Pembebasan dari jabatan.
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan perusahaan.

2.1.2.2 Indikator *Punishment*

Menurut Rivai, (2018:329) indikator *Punishment* (hukuman) adalah sebagai berikut:

- a. Teguran Lisan

Proses memberikan kritik atau teguran terhadap suatu tindakan atau perilaku dengan menggunakan bahasa yang sopan dan berdasarkan fakta atau bukti yang obyektif.

b. Penundaan Gaji

Sebuah tindakan penundaan gaji yang dilakukan berdasarkan pertimbangan objektif dan fakta yang terkait dengan kinerja atau perilaku seorang karyawan dalam organisasi atau lingkungan kerja tertentu.

c. Penurunan Kenaikan Pangkat

Suatu tindakan pengunduran atau penurunan proses kenaikan pangkat seorang karyawan dalam organisasi atau lingkungan kerja, yang didasarkan pada evaluasi kinerja atau perilaku yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan.

d. PHK karyawan

Suatu tindakan pengakhiran hubungan kerja antara seorang karyawan dengan organisasi atau lingkungan kerja tertentu, yang dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja atau perilaku yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan atau terkait dengan kebijakan organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi terciptanya tujuan dari organisasi. Pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya. Menurut Bangun, (2013) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Prawirosentono, (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Edison, (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Abdullah, (2014) kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan, yaitu hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang dirumuskan oleh suatu organisasi, dilaksanakan oleh para manajer dan karyawan (SDM) yang bekerja dalam organisasi tersebut, dan dilaksanakan oleh pemerintah dan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang bersifat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seseorang pegawai, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik apabila orang atau personal yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka persencanaan yang tersusun akan sia-sia.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento. (2016:9), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas, masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. "Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik."

5. Kekuasaan Positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Meskipun begitu, pemimpin harus tetap mampu memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun, (2013) indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan berkaitan dengan sesuai atau tidaknya penyelesaian kerja dengan yang dilaksanakan. Dalam hal ini penempatan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan studi gerak waktu.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan sejumlah waktu-jam dimana seorang pekerja atau pegawai datang untuk bekerja.

5. Kemampuan

Kemampuan merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung dan memperkuat teori yang sudah ada. Selain itu dapat digunakan sebagai pedoman pendukung dari kelancaran penelitian yang akan dilakukan penelitian relevan dilakukan oleh.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Aprilia, Lestari <i>et al</i> (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Harapan Kota Sorong.	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca tunas harapan kota sorong. Dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. panca tunas harapan kota sorong.
2	Febrianti, Silfia <i>et al</i> (2014)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y1: Motivasi Y2: Kinerja	Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini Secara persial reward, punishment dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien beta reward sebesar 0,227 dan sig.0,042. Koefisien beta punishment mendapatkan hasil sebesar 0,210 dan sig. 0,047, serta koefisien beta motivasi kerja karyawan sebesar 0,561 dan nilai sig. 0,000
3	Priyadi, Puji dan Siwi Nur Indriyani (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Jakarta
4	Astuti, Sri Winda <i>et at</i> (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Metode regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel <i>Reward</i> berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan variabel <i>Punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Amri (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada KSP Balota Kota Palopo	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Metode Regresi linear berganda	Hasil penelitian secara persial <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja, <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

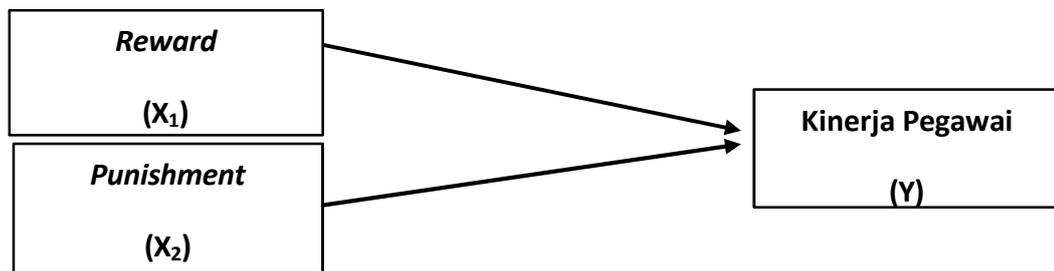
2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya *reward* yang baik dalam sebuah perusahaan akan membawa dampak positif bagi sebuah organisasi. Apabila pegawai mendapatkan *Reward* yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam sebuah organisasi, maka dapat memotivasi kinerja pegawai. Karena penerapan reward akan membuat pegawai menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Namun apabila pegawai merasa *Reward* yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan apa yang pegawai lakukan, maka kinerja pegawai akan berkurang sehingga pegawai kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Febrianti, Silfia *et al* (2014), Aprilia, Lestari *et al* (2018) dan Priyadi, Puji dan Siwi Nur Indriyani (2020) menunjukkan bahwa *reward* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Pegawai

Selain adanya *Reward*, disebuah perusahaan juga terdapat berupa *Punishment* yang berupa hukuman. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendalian agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik, selain itu *Punishment* dapat dijadikan tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran yang dipandang manajemen dan juga alat untuk memperkuat motivasi diri agar terhindar dari tingkah laku yang tidak diharapkan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Astuti, Sri Winda *et at* (2018) dan Amri (2019) bahwa variabel *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Sugiyono, (2016:64) menyebutkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan tujuan penelitian yang menjadi pengembangan suatu hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian secara kuantitatif, yang mengatakan Sugiyono, (2016:14) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dari bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan di Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212 dengan perencanaan waktu yang digunakan penelitian ini di bulan November 2023 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

3.3.2 Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampling

Menurut Sugiyono, (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan dari defenisi diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sumut. Pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh karena sampelnya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang berjumlah 61 orang responden.

3.4 Jenis Data Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono, (2016:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data penelitian diperoleh secara langsung dari sumbernya (responden). Pada penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan oleh peneliti.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2016:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan umum, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh pegawai.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2016:142) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai *Reward*, *Punishment* dan disiplin kerja pegawai.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena sosial Sugiyono, (2016:93). Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan digunakan diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk Menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan skala. berikut adalah ukuran skala dari setiap skor yang akan diberikan dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1
Skala Likert

Pernyataan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

3.7 Defenisi Operasional

Untuk memepermudah pengukuran terdapat variabel-varibael penelitian ini, maka akan dijelaskan defenisi operasinal variabel penelitian.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	Kinerja (Y)	Menurut Bangun (2013:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaran pekerjaan.	a. kualitas kerja b. kuantitas kerja c. ketetapan waktu d. kehadiran e. kemampuan	Skala Likert
2	<i>Reward</i> (X1)	Kadarisman, (2016:122) berpendapat bahwa <i>reward</i> adalah semua bentuk return	a. Gaji b. Insentif c. Penghargaan	Skala Likert

		baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.	d. Tunjangan e. Promosi Jabatan	
3	<i>Punishment</i> (X2)	Rivai (2018:603) <i>punishment</i> merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	a. Teguran Lisan b. Penunda Gaji c. Penurunan Kenaikan Pangkat d. PHK Karyawan	Skala Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

3.8 Uji Validitas Dan Realibilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan di ukur. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

1. Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dapat dinilai bahwa item kuesioner tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dapat dinilai bahwa item kuesioner tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Koefisien Cronbach Alpha yang $\geq 0,60$ menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrument. Jika koefisien Cronbach Alpha yang $\leq 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrument. Selain itu, Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi reliabilitasnya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak berpaling kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji Kolmogorov sminov.

3.9.2 Uji Heteroskedistitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antar anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independent disebut homoskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implamation factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan

($VIF=1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinerasitas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF tidak lebih dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1

3.10 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan, kemudian data-data tersebut diklasifikasikan, dianalisis dan interpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik permasalahan yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan Pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang diisi oleh responden.

3.10.1 Metode Analisis Data

Untuk menjawab hipotesis penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dan untuk mencari hubungan fungsional antar dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel berikutnya. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar “pengaruh *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Bank Sumut”.

Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat (disiplin)

a = konstanta

X_1 = Variabel bebas (*Reward*)

X_2 = Variabel bebas (*Punishment*)

b_1b_2 = koefisien regresi

e = standart error (tingkat kesalahan)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013) Uji-t untuk menguji apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari 0 pangkat signifikan (α). Tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah (α)=5% (0,05). Apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ditolak dan H1 diterima, artinya variabel X (*Reward* Dan *Punishment*) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel X (*Reward* dan *Punishment*) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan.

a. Jika probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H0 diterima atau H1 ditolak

b. Jika probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H0 ditolak atau H1 diterima

3.11.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatana hubungan dari model yang dipakai. Penentuan nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah dengan nilai berkisar 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Pernyataan tersebut memiliki arti bahwasanya nilai koefisien determinasi yang kecil, memiliki kemampuan rendah dalam menjelaskan variasi yang terdapat dalam variabel tidak bebas terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 memiliki arti bahwasanya variabel

bebas memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk menentukan variabel tidak bebasnya.

