

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman globalisasi ini peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam menggerakkan roda perekonomian suatu negara. Saat ini perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai elemen yang harus dikembangkan dan dikelola secara maksimal untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif mampu meningkatkan kinerja. Dalam perkembangan tersebut, sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan.

Salah satunya dengan menerapkan pemberian *reward*. *Reward* merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Saputra 2017). Menurut Wirawan dkk (2018) *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non-financial*. *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. *Reward* tersebut dapat berupa gaji, bonus atau insentif, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan.

Untuk meningkatkan kinerja, maka diperlukan motivasi berupa pemberian *reward* kepada karyawan yang dapat mencapai target. Selain *reward* atau penghargaan, organisasi juga harus memberikan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu

kinerja karyawan (Dymastara, E. & Onsardi, O. 2020). Menurut Suparmi (2019) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Kemudian menurut Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau *punishment* kepada karyawan, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait, atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Dengan demikian pemberian sanksi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan melaksanakan *punishment* kepada seluruh karyawannya, agar karyawan tidak lalai mengerjakan tugasnya. Meskipun mengakibatkan ancaman bagi karyawan, namun dapat juga menjadi alat motivasi, alat pendorong untuk meningkatkan aktivitas kerja para karyawan, dan meningkatkan kinerja di perusahaan. Selain itu, *punishment* bertujuan agar karyawan dapat menyadari kesalahan yang diperbuatnya, sehingga karyawan dapat berhati-hati dalam mengambil tindakan. *Punishment* dapat dibagi menjadi hukuman ringan berupa teguran lisan, hukuman sedang dapat berupa penundaan gaji atau penundaan pangkat. Terakhir hukuman berat dapat berupa penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian kerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya

untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ukuran kinerja dari seorang karyawan Sicepat Ekspres Perjuangan Medan berada pada penjemputan paket setiap harinya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Sicepat Ekspres adalah sebuah perusahaan layanan jasa ekspedisi yang mencakup seluruh wilayah Indonesia dan berekspansi ke benua Asia dan juga Australia. Sicepat Ekspres didirikan pertama kali pada tahun 2014, dan berkantor pusat di Jakarta. Sicepat Ekspres telah memiliki lebih dari ratusan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, untuk mendukung seluruh kegiatan operasional pengiriman. Salah satunya PT Sicepat Ekspres Perjuangan Medan yang berlokasi di Jl. Medan Perjuangan. PT Sicepat Ekspres adalah perusahaan ekspedisi yang bergerak di bidang layanan jasa antar yang terus tumbuh dengan pesat dari tahun ke tahun. PT Sicepat Ekspres Indonesia sudah berdiri sejak tahun 2014 dan memiliki banyak cabang salah satunya PT Sicepat Ekspres Perjuangan Medan yang memiliki 38 karyawan. Penelitian ini bertolak pada kondisi tenaga kerja saat ini dalam menghadapi persaingan dalam industri semakin hari semakin ketat, sehingga semakin dituntut kualitas dari setiap aspek perusahaan, termasuk sumber daya manusia. Kebutuhan konsumen yang begitu tinggi membuat karyawan dikejar untuk mengantar pesanan. Oleh karena itu karyawan harus meningkatkan kinerjanya secara optimal. Berikut ini data *reward* dan *punishment* pada PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan:

Tabel 1.1

Data Pemberian *Reward* dan *Punishment* PT Sicepat Ekspres Perjuangan Medan

Pemberian	Berupa
<i>Reward</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pokok 2. Bonusan : dapat diberikan kepada karyawan apabila perusahaan mendapatkan keuntungan lebih dari target yang dicapai setiap bulannya, serta diberikan bonus tahunan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan selama satu tahun.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Insentif : dapat berupa imbalan atau tanda jasa tambahan di luar gaji berupa uang, barang, yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukan. 4. Pengembangan karir 5. Penghargaan
<i>Punishment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teguran lisan: dapat berupa teguran ringan karena terlambat masuk kerja lewat dari 15 menit atau pulang sebelum waktunya. 2. Teguran tertulis: dapat berupa teguran karena absensi yang secara terus-menerus tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan oleh karyawan, meminta customer untuk transfer transaksi cash maupun non cash ke rekening pribadi karyawan. 3. Penurunan gaji: hal ini dikarenakan melakukan kesalahan berupa paket hilang. 4. PHK karyawan: tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut, melakukan kesalahan fatal seperti menghilangkan paket konsumen.
Kinerja	<p>Target penjemputan paket dari perusahaan setiap harinya berkisar 1000 pcs perhari sampai 4500 perhari. Namun data realisasinya setiap hari hanya berkisar 800-1000 pcs per hari. Pada hari hari besar terjadi lonjakan paket berkisar 1200pcs per hari. Namun terkadang terjadi kemerosotan hanya berkisar 800pcs paket di hari-hari tertentu.</p>

Sumber : PT Sicepat Ekspres Perjuangan Medan 2023

Berdasarkan wawancara awal, diperoleh informasi tentang penerapan *reward* dan *punishment* di PT Sicepat Ekspres Perjuangan Medan. Gaji Pokok yang diterima oleh semua karyawan jumlahnya sama rata untuk semua jajaran. *Reward* dalam bentuk bonus diberikan jika karyawan berhasil mencapai target yang telah ditentukan setiap bulannya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan mengenai *reward*, ketika karyawan mampu bekerja dengan baik atau memiliki kinerja yang tinggi maka akan mendapatkan insentif, kemudian akan diberikan fasilitas seperti sepeda motor. Di samping itu, *reward* dalam bentuk tunjangan juga diberikan kepada karyawan yaitu tunjangan jabatan, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan juga uang lembur. Sementara itu, pemberian promosi jabatan tergantung pada kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan wawancara kepada atasan mengenai *punishment* bahwa banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja misalnya 15 menit terlambat 5 kali berturut-turut dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat selesai. Kemudian melakukan kesalahan berupa barang customer hilang, atau paket tertukar. Selain itu, membuat notif barang sudah sampai di tempat tetapi kurir tidak datang ke tempat tujuan. Sehingga dari kesalahan tersebut karyawan akan diberikan *punishment* dari perusahaan. Namun sistem kinerja yang berjalan di perusahaan masih belum efektif disebabkan banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja. Selanjutnya masalah dalam perusahaan yang terjadi yaitu berupa banyaknya barang yang masuk pada hari-hari tertentu sehingga karyawan akan terkendala untuk mengirimkan barang atau sering disebut overload.

Research gap pada penelitian ini adalah berdasarkan penelitian Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015) menjelaskan bahwa *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Dalam penelitian Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dimana di penelitian ini menjelaskan bahwa *reward* dan *punishment* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan namun hal ini bertentangan dengan penelitian Adityarini, C. (2022) yang menjelaskan bahwa *reward* tersebut tidak memberikan efek apapun terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil dari kinerja bahwa target yang ditentukan setiap harinya adalah 1000-4500 pcs paket namun dari data realisasi diketahui bahwa hanya mencapai 800-1000 paket setiap harinya sehingga perlunya meneliti penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan. Maka berdasarkan ketidak konsistenan hasil penelitian dan penurunan kinerja karyawan terdahulu maka penulis ingin meneliti kembali penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan?
3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis bagi banyak orang.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya pada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan

antara teori yang didapatkan diperkuliahan dengan praktek nyata dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sejenis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang berkaitan dengan *reward*, *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak perusahaan terkait mengenai kinerja karyawannya di perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Reward

Reward merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan Saputra (2017). Menurut Wirawan dkk (2018) *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non-financial*. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Sunarto, dkk (2017) *reward* adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna memperoleh karyawan yang profesional. Kemudian menurut Kawulur et al. (2018) *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu yang merupakan apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kepada seseorang. Saputra (2017), menyatakan bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu: penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ini terdiri dari, penghargaan finansial berupa, gaji, tunjangan, dan bonus. Kemudian penghargaan non finansial yang terdiri dari: penghargaan interpersonal dan promosi.

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari: a. penyelesaian, yaitu kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. b. Pencapaian, yaitu penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. c. Otonomi, menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa, *reward* adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna memperoleh karyawan yang professional.

2.1.1.1 Bentuk-bentuk *Reward*

Menurut Sunarto, dkk (2017) bentuk–bentuk *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Reward dalam bentuk finansial tunai ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta diterima langsung oleh karyawan tersebut.
2. Reward dalam bentuk finansial tunjangan biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata. Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, pengobatan secara cuma-cuma, dan sejenisnya.
3. Reward dalam bentuk non finansial. Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor, yang sesuai harapan karyawan. Reward non finansial juga dapat berupa kepuasan yang diperoleh seseorang atau karyawan dan dari pekerjaan itu sendiri.

2.1.1.2 Indikator *Reward*

Menurut Sunarto, dkk (2017) indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan imbalan financial yang diberikan kepada karyawan secara teratur.
- b. Bonus atau insentif, bentuk penghargaan ini diberikan sebagai imbalan yang berasal dari luar gaji yang biasa diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja.
- d. Kesejahteraan, imbalan tambahan yang dapat digunakan karyawan untuk menciptakan kesejahteraan.
- e. Pengembangan karir dapat menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan serta pengembangan karir mendorong seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik
- f. Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan ketika melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, kado, piala, gelar, sertifikat dan sebagainya

2.1.2 Punishment

Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan melaksanakan *punishment* kepada seluruh karyawannya, agar karyawan tidak lalai mengerjakan tugasnya. Meskipun mengakibatkan ancaman bagi karyawan, namun dapat juga menjadi alat motivasi, alat pendorong untuk meningkatkan aktivitas kerja para karyawan, dan meningkatkan kinerja di perusahaan. Selain itu, *punishment* ini diharapkan supaya karyawan dapat menyadari kesalahan yang diperbuatnya, sehingga karyawan dapat berhati-hati dalam mengambil tindakan.

Menurut Suparmi (2019) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Kemudian menurut Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau *punishment* kepada karyawan,

sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Menurut Muis, M. R., Jufrizen, dan Fahmi (2017) menyatakan bahwa, *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Menurut Suryadilaga, et al.(2016) *punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Menurut Kentjana, & Nainggolan, P. (2018) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *punishment* kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal. Menurut Rohimat Nurhasan dkk (2016), *Punishment* dapat dibagi menjadi hukuman ringan dapat berupa teguran lisan, hukuman sedang dapat berupa penundaan gaji atau penundaan pangkat. Terakhir hukuman berat dapat berupa penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja. Dari beberapa pendapat di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan, bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.1 Bentuk – bentuk *Punishment*

Menurut Suparmi & Septiawan, (2019) adapun bentuk-bentuk *punishment* itu dibagi menjadi dua, antara lain:

1. *Punishment* preventif yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat

pengecahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment* represif yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan

2.1.2.2 Indikator *Punishment*

Menurut Suparni & Septiawan, (2019) terdapat beberapa indikator *punishment*, yaitu sebagai berikut :

1. Teguran lisan, teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan secara lisan atasan kepada karyawan
2. Teguran tertulis, teguran tertulis adalah sanksi yang diterapkan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran peraturan yang ditentukan.
3. Penurunan gaji
4. Penundaan kenaikan pangkat
5. PHK karyawan

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Muis, M. R., Jufrizen, dan Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) ada 2 yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Salah satu faktor yang mendasari tingkat kemampuan seorang karyawan adalah tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan kemungkinan besar karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.
- b. Faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk meningkatkan kinerja. Mangkunegara (2017:68) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk

melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) ada 4 yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
2. Kuantitas pekerjaan
Kuantitas pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah in:

Tabel. 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Jenis	Hasil Penelitian
1	Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020).	Analisis <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, dapat disimpulkan sebagai

				<p>berikut:</p> <p>1) <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.</p> <p>2) <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.</p> <p>3) <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.</p> <p>4) Berdasarkan nilai koefisien determinasi adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.682. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap variabel kinerja karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.682 atau 68.2%. sedangkan sisanya sebesar 0.318 atau 31.8% dipengaruhi oleh variabel lain.</p>
2	Tangkuman, K., Tewel, B., & Trang, I. (2015).	Penilaian kinerja, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo.	Kuantitatif	Hasil analisis menggambarkan penilaian kinerja, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan berkorelasi dengan baik. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian

				kinerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Pertamina (Persero) cabang Pemasaran Suluttenggo meningkatkan kualitas dan intensitas penilaian kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3	Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017).	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.	Kuantitatif	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021).	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan terhadap variabel kinerja dari nilai F hitung sebesar 9677,706 dan nilai F tabel sebesar 3,17. Hasil uji t adalah variabel <i>reward</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

				terhadap variabel kinerja dengan perbandingan nilai sebesar $3,448 > 1,675$ dan variabel <i>punishment</i> mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan perbandingan nilai sebesar $11,191 > 1,675$.
5	Wati, T. (2021).	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin karyawan pada PT. JNE Express Pekanbaru	Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Express Pekanbaru. Dengan <i>reward</i> yang tegas dan adil maka dapat berdampak pada hasil kerja karyawan yang diatur dan diperhatikan selama bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Variabel <i>punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Express Pekanbaru dengan motivasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan jabatan karyawan maka akan menambah semangat kerja karyawan tersebut sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Sumber: Disitasi dari berbagai jurnal 2023

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual atau disebut juga kerangka berpikir adalah model dari konsep yang mencakup bagaimana sebuah teori dapat berhubungan dengan berbagai faktor masalah yang dianggap penting.

2.3.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward diberikan untuk karyawan yang berprestasi dan bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk mencapai target perusahaan. Memberikan *reward* atau upah adalah rasa puas perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan tugas atau tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, sehingga pemberian *reward* dapat mendorong atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ramadanita, dan Suyaman, D. J. 2021).

Pemberian *reward* kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula *reward* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan (Suak, R. dkk 2017). *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Wati, T. (2021) yang menjelaskan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *reward* yang diberikan dapat menjadi dorongan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja dengan sungguh – sungguh dan meningkatkan prestasi kerjanya hal ini dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan, sehingga perusahaan memberikan *reward* yang menarik terhadap karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa (Suak, R dkk 2017) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

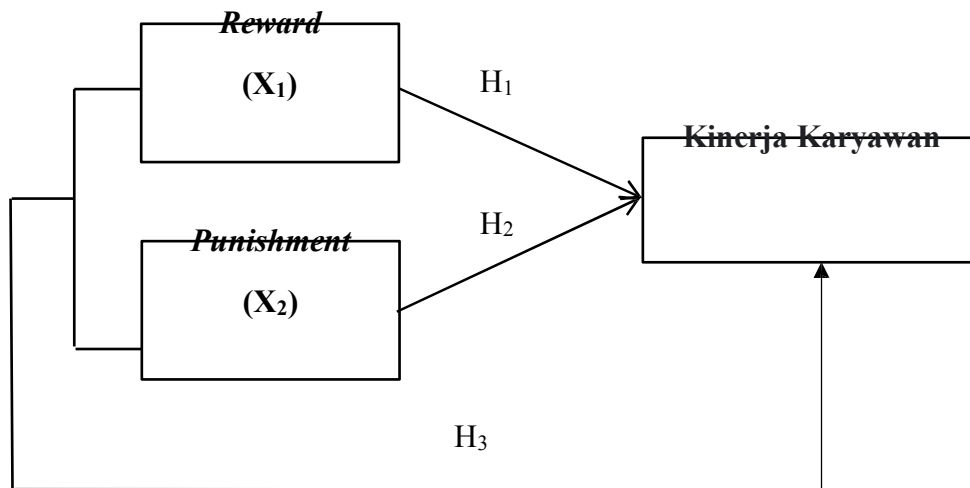
Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. *Punishment* merupakan tindakan yang tidak menyenangkan yang berupa hukuman. Tujuan dari *punishment* adalah untuk membuat si pelanggar merasa jera dan tidak akan mengulangnya lagi. Penerapan sistem *punishment* yang salah dapat menimbulkan efek yang negatif, begitu pula sebaliknya penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan menimbulkan efek yang

positif. Penerapan sistem *punishment* yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan mendisiplinkan pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya. *Punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. Menurut Dymastara, dan Onsardi, O (2020) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Memberikan *reward* atau upah adalah rasa puas perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan tugas atau tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, sehingga pemberian *reward* dapat mendorong atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Perusahaan memberikan penghargaan/ *reward* kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atas kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan tujuan agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Namun selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment*/ hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar merasa jera dan mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka *reward* dan *punishment* merupakan dua metode yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu karyawan (Suak, R., dkk 2017) yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sicepat Ekspres Perjuangan Medan.
2. *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sicepat Ekspres Perjuangan Medan.
3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sicepat Ekspres Perjuangan Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menggabungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

3.2 Waktu dan Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan di Jl. Pasar III, samping, Gg. Melati No.84, Tegal Rejo, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Juli-Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah keseluruhan subjek (elemen) atau golongan yang akan diukur dan diteliti yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan sebanyak 38 orang yang terdiri dari 6 orang Bagian Entry Data, 4 orang Kepala Pick Up, 9 orang bagian Helper dan 19 orang bagian Kurir.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi pada penelitian ini, peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah

seluruh karyawan di Perusahaan PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan sebanyak 38 orang yang merupakan karyawan PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan yang terdiri dari 6 orang Bagian Entry Data, 4 orang Kepala Pick Up, 9 orang bagian Helper dan 19 orang bagian Kurir.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (*questionari*). Menurut Sugiyono (2017), Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data responden diperoleh dari penyebaran kuesioner online dengan *Google Form*.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh karyawan. Data primer dalam hal ini adalah identitas konsumen (usia, dan status).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup sejarah berdirinya perusahaan PT. Sicepat Ekspres Perjuangan Medan, dan hal lain yang menunjang materi penulisan pada penelitian ini.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *Likert 5 point*. Dengan menggunakan skala *Likert 5 poin* mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pernyataan secara langsung yaitu melalui *google forms* kepada responden untuk dijawab. Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

Tabel 3.1

Instrumen Skala *Likert*

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kesuatu variabel dengan tujuan memberi arti untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna memperoleh karyawan yang professional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus dan Insentif 3. Tunjangan 4. Kesejahteraan 5. Pengembangan karir 6. penghargaan Sunarto dkk (2017)	Likert

<i>Punishment</i> (X ₂)	<i>Punishment</i> adalah sebuah ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis 3. Penurunan gaji 4. Penundaan kenaikan pangkat 5. PHK karyawan Suparmi & Septiawan (2019)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Mangkunegara (2017)	Likert

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2023

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat digunakan untuk mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pertanyaan pada kuesioner, dan hasil dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, ditetapkan kriteria bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat nilai Cronbach's alpha diatas 0,7.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $siq > 0,05$.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji glejser. Apabila hasil uji *glejser* $\leq 0,1$ maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas (*independent*). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance (VIF) > 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang telah diolah.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan

gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.10.2 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

β_0 = konstanta

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi variabel independen

X_1 = *reward*

X_2 = *punishment*

ϵ = *Error term*

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel pengembangan *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y):

Dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Reward* (X_1)

- 1) $H_0 : b_a = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) $H_a : b_a \neq 0$ Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *reward* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya *reward* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. *Punishment* (X_2)

- 1) $H_0 : b_2 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) $H_a : b_2 \neq 0$ Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan :

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

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

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22.