

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini ditandatangani bahwa Skripsi Sarjana Manajemen dan Bisnis  
Program Sarjana Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Ika Sasmita Br Gultem

NPM : 20520075

Program Studi: Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Business Dan Punctuality Terhadap Kinerja Karyawan*  
Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Telah diterima dan tercantor pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya skripsi ini, maka telah dilengkap  
syarat-syarat akademik untuk memenuhi Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif  
guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

Dr. Ferry Panjolan, S.E., M.Si

Dekan



Dr. T. Himmawan Siallagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping

Romindo N. Pasaribu, S.E., MBA

Kecia Program Studi

Romindo N. Pasaribu, S.E., MBA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman, di area globalisasi ini peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam membantuh perkembangan dan perekonomian negara. Di sini lah peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan yang harus dikembangkan dan dikelola untuk dapat mengikuti perkembangan dan pertumbuhan ekonomi negara dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam perkembangan perusahaan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien mampu membantu dalam pertumbuhan perusahaan. Dalam perkembangan tersebut, sumber daya manusia yang termaksud peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan di perlukan untuk memotivasi semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, salah satu cara yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan diri kualitas karyawan adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment*.

Menurut Octario (2022) ada banyak berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan cara yang baik dan tepat akan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Adapun cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan *reward* dan disaat karyawan sudah mendapat tujuannya tetap perlu adanya sanksi (*punishment*) ketika karyawan lalai dalam melakukan tugasnya. Memberikan *punishment* maupun *reward* ini menjadi hal yang perlu dilakukan dan diterapkan oleh perusahaan untuk selalu memotivasi karyawan untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa hubungan *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan, dimana *reward* dan *punishment* merupakan satu konsep yang dikembangkan dari satu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi karyawan untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kedua metode ini diterapkan diperusahaan

maka metode ini akan memacu karyawan agar dapat memberikan prestasi yang baik dan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu fokus kepada kebutuhan dan keperluan karyawan seperti *reward*. Menurut Syafiq (2021) Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan adalah *reward*. Paramarta (2016 : 18) menyatakan bahwa *reward* sebagai sebuah bentuk ganjaran, hadiah atau pemberian penghargaan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan seperti melalui pemberian pujian kepada karyawan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria yang diterapkan atau ditentukan oleh perusahaan. Penggunaan *reward* ini akan menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan skill dan juga pengembangan diri, sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang baik dan akan berpengaruh kepada perusahaan. *Reward* yang diberikan melalui sistem manajemen gaji merupakan salah satu *reward* yang paling inti dengan hasil kinerja yang diberikan karyawan dalam hitung bulan. Artinya pencapaian kinerja yang diberikan karyawan akan dibalas setimpal melalui gaji yang diberikan perusahaan. Sehingga karyawan akan semakin termotivasi dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Selain Faktor *reward* ada yang harus diperhatikan yaitu sanksi atau *punishment*. Suparmi (2019) menyatakan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Purnomo (2021) dalam setiap pekerjaan diperlukannya ada aturan atau hukuman yang diterapkan perusahaan guna sebagai alat pengendali agar kinerja setiap organisasi dapat berjalan dengan baik. Jika aturan atau hukuman dalam suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, maka akan terjadi permasalahan atau konflik yang terjadi antara individu maupun sesama lingkungan perusahaan. Dengan adanya *punishment* aturan/dasar hukuman yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang pada akhirnya kinerja akan meningkat.

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. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab yang di beri pada masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kinerja karyawan yang datang dari diri sendiri, maka mampu memberikan kinerja yang maksimal dan baik bagi perusahaan. Ukuran kerja dari seorang karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan di lihat dari kinerja karyawannya seberapa mampu karyawan tersebut mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ini memiliki hubungan yang baik terhadap kinerja karyawan. Dimana perusahaan ini memperhatikan kinerja setiap karyawan seperti memberikan *reward* adalah ganjaran, hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan agar memotivasi karyawan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dengan ini akan meningkatkan kinerja setiap karyawan. Bukan hanya *reward* saja *punishmen* juga diterapkan dimana dengan adanya *punishment* aturan/dasar hukuman yang dibuat perusahaan sehingga karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang pada akhirnya kinerja akan meningkat.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan adalah sebuah perusahaan kelapa sawit BUMN yang bergerak dibidang perkebunan, pengelolaan dan permasalahan hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya pengelolaan tanaman kelapa sawit dan karet, produk utama dalam PT Perkebunan adalah kelapa sawit dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet dengan jumlah karyawan 670 Orang. Untuk melihat data karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1 Komposisi Karyawan Perbidang Personalia/Umum PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bagian Operasional	45
2	Bagian Agro Industri	25
3	Bagian Sekretariat dan Hukum	52

4	Bagian tanaman	84
5	Bagian pengadaan	118
6	Bagian Akutansi dan keuangan	122
7	Bagian SDM dan Sistem Manajemen	58
8	Bagian Umum	155
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11
Total		670

Sumber: Data PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Dari tabel diatas terlihat bahwa komposisi karyawan perbidang personalia/umum PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan. Pada devisi Bagian Oprasional 45 orang, Bagian Agro Industri 25, Bagian Sekretariat dan hukum 52 orang, Bagian tanaman 84 orang, Bagian Pengadaan 118 orang, Bagian Akuntansi dan Keuangan 122 orang, Bagian Sumber Daya Manusia 58, Bagian Umum 155 orang, Bagian Teknologi Informasi 11. Maka jumlah keseluruhan bidang personalia/umum sebanyak 670 orang.

Adapun data *reward* PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan tahun 2021 dan 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Data Reward Tahun 2021 Dan 2022**

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2021			Tahun 2022		
		Satuan	Biaya(Rp)	Jumlah Biaya (Rp)	Satuan	Biaya (Rp)	Jumlah Biaya (Rp)
1	Gaji pokok						
2	Juara 1	9	4.000.000	36.000.000	9	5.000.000	45.000.000
3	Juara 2	9	3.500.000	31.500.000	9	4.500.000	40.500.000
4	Juara 3	9	3.000.000	27.000.000	9	4.000.000	36.000.000
5	Cetak piagam penghargaan	30	20.000	600.000	30	55.000	1.650.000
6	Bingkai piagam	30	30.000	1.950.000	30	110.000	3.300.000

	penghargaan						
Jumlah				97.050.000			126.450.000

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah reward yang diterima pada tahun 2021 dan 2022. Dari data tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa reward yang utama diberikan adalah gaji pokok, manajemen gaji ini merupakan salah satu penghargaan yang paling inti dengan hasil kinerja yang diberikan kepada karyawan dengan hitungan bulan. Artinya pencapaian kinerja yang diberikan karyawan akan dibalas setimpal melalui gaji yang diberikan perusahaan. *Reward* lain yang diberikan perusahaan yaitu menjadi karyawan terbaik, pada tahun 2021 juara 1 (satu) sebanyak 9 (sembilan) orang dengan biaya perorangnya Rp. 4.000.000 dengan jumlah biaya seluruhnya adalah 36.000.000, juara 2 (dua) sebanyak 9 (sembilan) orang dengan biaya perorangnya 3.500.000 dengan biaya seluruhnya Rp. 31.500.000, dan juara 3 (tiga) sebanya 9 (sembilan) orang dengan biaya perorangnya Rp. 3.000.000 dengan biaya seluruhnya Rp. 27.000.000, semua ini diberikan kepada karyawan terbaik perbidangnya baik itu juara satu, dua, dan tiga setiap tahunnya di PT. Perkebunan Nusatara IV Regional 1 Medan. Bukan hanya itu saja *reward* seperti cetak piagam penghargaan diberikan kepada 30 orang dengan biaya perorangnya Rp. 20.000 dengan jumlah biaya seluruhnya Rp. 600.000, dan bingkai piagam penghargaan sebanyak 30 orang dengan biaya perorangnya Rp. 30.000 dengan jumlah biaya seluruhnya 1.950.000. Semua *reward* ini diberikan baik itu cetak piagam penghargaan dan bingkai piagam penghargaan di berikan kepada karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik atau lebih dari karyawan lain, baik dalam bentuk tidak pernah absensi atau izin dalam setahun, pekerjaan terapi, ini semua menjadi salah satu *reward* yang diberikan PT. Perkebunaan Nusantara IV Regional 1 Medan kepada karyawan.

Pada tahun 2022 juara 1 (satu) sebanyak 9 (sembilan) orang dengan biaya perorangnya Rp. 5.000.000 dengan jumlah biaya seluruhnya adalah 45.000.000, juara 2 (dua) sebanyak 9 (sembilan) orang dengan biaya perorangnya Rp. 4.500.000 dengan jumlah biaya seluruhnya 40.500.000, dan juara 3 (tiga) sebanya 9 (sembilan) orang dengan biaya perorangnya Rp. 4.000.000 dengan jumlah biaya

seluruhnya Rp. 36.000.000, semua ini diberikan kepada karyawan terbaik perbidangnya baik itu juara satu, dua, dan tiga setiap tahunnya di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Bukan hanya itu saja *reward* seperti cetak piagam penghargaan diberikan kepada 30 orang dengan biaya perorangnya Rp. 55.000 dengan jumlah biaya seluruhnya Rp. 1.650.000, dan bingkai piagam penghargaan sebanyak 30 orang dengan biaya perorangnya Rp. 110.000 dengan jumlah biaya seluruhnya 3.300.000 semua *reward* ini diberikan baik itu cetak piagam penghargaan dan bingkai piagam penghargaan di berikan kepada karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik atau lebih dari karyawan lain, baik dalam bentuk tidak pernah absensi atau izin dalam setahun, pekerjaan terapi semua ini di berikan kepada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah *reward* yang diterima dari tahun 2021-2022. Dari data tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa *reward* yang diterima karyawan setiap tahunnya mengalami naik turun secara signifikan, seperti pada tahun 2021 jumlah *reward* yang diberikan keseluruhannya yaitu Rp. 97.050.000,00 dalam setahun, dan di tahun 2022 dengan jumlah keseluruhannya Rp. 126.450.000,00 dalam setahun. hal ini disebabkan sendiri oleh karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan pada perusahaan. Ini di lakukan untuk meningkatkan semangat kerja setiap karyawan dan dapat memberikan kinerja yang baik pada perusahaan. Dengan ini dapat dilihat bahwa dengan adanya *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan semangkin besar *reward* yang diberikan maka anak semangkin besar juga semangat kerja setiap karyawannya.

Mengenai hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan Pramesti, dkk. (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila sistem *reward* yang diberikan akan semangkin adil baik itu gaji dan bonus, kesejahteraan serta pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semangki meningkat dan akan memotivasi karyawan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik secara berkualitas, memiliki keteptan wakut dalam bekerja, efektivitas dan memiliki kemandirian dalam bekerja. Seperti pada data diatas semangkin baik penerapan *reward* yang di lakukan perusahaan makan semangkin baik juga kinerja





6	Jun	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
7	Jul	6	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
8	Agu	2	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5
9	Sep	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	2	4
10	Okt	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	0
11	Nov	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
12	Des	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Jumlah		84	54	11	4	0	1	0	1	0	0	0	0	93	60

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Berdasarkan data diatas terkait punishment pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan pada tahun 2021. Dijelaskan dari bulan januari-Desember tahun 2021 jumlah tegoran sebanyak 84 orang, tegoran ini diberikan kepada kayawan yang terlambat datang dalam bekerja. Jumlah peringatan I sebanyak 11 orang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti mencuri barang perusahaan atau merusa barang perusaan, ada juga tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, a surat peringatan ini berlaku selama enam bulan dan apabila kembali berbuat salah dalam waktu dekat sebelum enam bulan berlalu maka karyawan akan diberikan surat peringatan kedua. Jika surat peringatan kedua diberi maka perusahaan wajib memanggil karyawan tersebut dimana pada tahun 2021 ada 11 orang mendapatkan peringatan-II. Dan jika karyawan tetap melakukan kesalahan kembali dan tidak ada perubahan maka perusahaan akan memberikan surat peringatan-III. Begitu juga buat selanjutnya jika tidak ada perubahan pada karyawan yang di berikan surat peringatan baik peringatan-1, peringatan-2, dan peringatan-3 maka perusahaan akan memberikan sekorsing dan degradasi. Semua *punishment* ini diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Seperti data

diatas jumlah keseluruhan *punishment* pada tahun 2021 dari bulan Januari – Desember adalah sebanyak 93 orang .

*Punishment* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan pada tahun 2022 dapat dilihat juga pada tabel diatas. Dijelaskan dari bulan Januari-Desember tahun 2022 jumlah tegoran sebanyak 54 orang, tegoran ini diberikan kepada kayawan yang terlambat datang dalam bekerja. Jumlah peringatan I sebanyak 4 orang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti mencuri barang perusahaan atau merusa barang perusaan, ada juga tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, a surat peringatan ini berlaku selama enam bulan dan apabila kembali berbuat salah dalam waktu dekat sebelum enam bulan berlalu maka karyawan akan diberikan surat peringatan kedua. Jika surat peringatan kedua diberi maka perusahaan wajib memanggil karyawan tersebut dimana pada tahun 2022 ada 1 orang mendapatkan peringatan-II. Dan jika karyawan tetap melakukan kesalahan kembali dan tidak ada perubahan maka perusahaan akan memberikan surat peringatan-III, dimana pada tahun 2022 ada 1 orang diberi surat peringatan-III. Begitu juga buat selanjutnya jika tidak ada perubahan pada karyawan yang di berikan surat peringatan baik peringatan-1, peringatan-2, dan peringatan-3 maka perusahaan akan memberikan sekorsing dan degradasi. Semua *punishment* ini diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Seperti data diatas jumlah keseluruhan *punishment* pada tahun 2021 dari bulan Januari – Desember adalah sebanyak 93 orang .

Terkait hubungan *punishment* dan kinerja karyawan Pramesti, dkk (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *punishmen* karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Seperti pada data diatas yaitu rekapitulasi *punishment* dimana dengan adanya aturan/dasar hukum yang dibuat oleh perusahaan yaitu *punishment* sehingga karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan pada akhirnya kinerja akan meningkat.

**Tabel 1. 4 PHK Tahun 2021 Dan 2022**

No	Bulan	PHK Tahun 2021		PHK Tahun 2022		Jumlah
		PHK Tidak dngn Hormat	Permintaan Sendiri (BAPS)	PHK Tidak dngn Hormat	Permintaan Sendiri (BAPS)	
1	Jan	0	0	0	0	0
2	Feb	0	0	0	0	0
3	Mar	0	0	0	0	0
4	Apr	0	0	0	1	1
5	Mei	0	0	1	0	1
6	Jun	0	0	0	1	1
7	Jul	0	0	0	0	0
8	Agus	0	0	0	0	0
9	Sep	0	0	0	0	0
10	Okt	0	0	1	0	1
11	Nov	0	0	0	0	0
12	Des	0	0	0	0	0
Jumlah		0	0	2	2	4

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Berdasarkan tabel 1.6 diatas terkait data PHK pada PT. Perkebunan Nusantara VI Regional 1 Medan dari tahun 2021 dan 2022. Dijelaskan dari bulan Januari-Desember tahun 2021 dan 2022. Jumlah PHK tidak dengan hormat pada tahun 2021 tidak ada, dan PHK berhenti atas permintaan sendiri (BAPS) tidak ada. Pada tahun 2022 jumlah PHK tidak dengan hormat 2 orang hukuman ini diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan yang fatal menggunakan nama perusahaan demi kepentingan pribadi dan menggunakan uang perusahaan demi kepentingan pribadi, PHK berhenti atas permintaan sendiri (BAPS) sebanyak 2 orang. Maka jumlah PHK keseluruhan dari tahun 2021-2022 sebanyak 4 orang.

Berdasarkan Tabel 1.4, 1.5, 1.6 yaitu terkait data *punishment* dan PHK pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan dari tahun 2021 sampai tahun

2022 dijelaskan mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember. Data *punishment* dan pemutusan hubungan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan masih banyak yang tidak mentaati peraturan dan undang-undang yang telah ditetapkan perusahaan mulai dari tegoran, peringatan-I, peringatan-II, peringatan-III, skorsing, degradasi, demosi, bahkan PHK. Dengan ini pentingnya menerapkan *punishment* pada perusahaan, agar karyawan tidak lalai dalam melakukan pekerjaannya dan melakukan tugasnya dengan baik. Dengan *punishment* (hukuman/sanksi) yang di terapkan perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja agar tidak lalai mengerjakan tugas yang telah di berikan dan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Baik itu bentuk *punishment* dengan hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat semua itu dilakukan agar karyawan dapat mengikuti setiap peraturan perusahaan, tidak lalai dalam bekerja dan dapat bekerja efektif dan efisien.

Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

**Tabel 1. 5 Penilaian Kinerja Karyawan PTPN IV Tahun 2021 dan 2022**

Faktor yang dinilai	2021			2022		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	75	584	11	99	562	9
Kompentensi Individu	71	578	21	63	550	57
Kesimpulan Kinerja	73	581	16	81	556	33
Jumlah	670			670		

Sumber : Data PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2021 uraian tugas yang dilakukan dengan sangat baik sebanyak 75 orang, baik sebanyak 584 orang, buruk 11 orang.

Kompetensi individu yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 71 orang, baik sebanyak 578 orang, buruk sebanyak 21 orang. Kesimpulan kinerja yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 73 orang, baik sebanyak 581 orang, buruk sebanyak 16 orang dalam setahunnya tahun 2021.

Pada tahun 2022 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 uraian tugas yang dilakukan dengan kinerja sangat baik sebanyak 99 orang, baik sebanyak 562 orang, buruk sebanyak 9 orang. Kompetensi individu yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 63 orang, baik sebanyak 550 orang, buruk sebanyak 57. Kesimpulan kerja yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik 81 orang, baik sebanyak 556 orang, dan buruk sebanyak 33 orang dalam setahunnya tahun 2022.

Berikut adalah data pemberian *reward* dan *punishment* PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

**Tabel 1 1 Data Pemberian Reward dan Punishment PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.**

<b>Pemberian</b>	<b>Berupa</b>
<i>Reward</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji pokok</li> <li>2. Bonus di berikan sesuai keuntungan yang di dapat perusahaan.</li> <li>3. Insentif : berupa inbalan atau tanda jasa tambah diluar gaji berupa uang, barang, yang di berikan kepada karyawan atas kinerja yang baik.</li> <li>4. Pengembangan karir berupa promosi (naik pangkat atau jabatan) kepada karyawan dengan kinerja yang baik</li> <li>5. Penghargaan : Penghargaan dapat berupa sertifikat atau piagam dan juga dapat seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian.</li> </ol>
<i>Punishment</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hukuman ringan : (teguran lisan) seperti karyawan tidak mengikuti apel. (teguran tulisan) seperti karyawan sering</li> </ol>

	<p>terlambat, karyawan tidak memakai seragam dan atribut kantor.</p> <p>2. Hukuman sedang : (penundaan pemberian gaji) seperti karyawan tidak hadir satu kali tanpa keterangan. (penurunan gaji) seperti merusak fasilitas kantor.</p> <p>3. Hukuman berat : (Pemutusan hubungan kerja) seperti karyawan tidak hadir tiga kali berturut-turut tanpa keterangan, pencemaran nama baik perusahaan, melakukan pencurian milik perusahaan, mencari keuntungan pribadi dan merugikan perusahaan. (penurunan pangkat/pembebasan dari jabatan) seperti menyebarluaskan data rahasia kantor, dan menyalahgunakan jabatan untuk mencari keuntungan pribadi.</p>
<i>Kinerja</i>	<p>Setiap karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan harus mampu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaannya, karyawan harus kreatif dalam memberi pekerjaan yang terbaik kepada perusahaan.</p>

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti, diperoleh informasi tentang penerapan *reward* dan *punishment* di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Gaji pokok yang diberikan pada setiap karyawan perbulannya. *Reward* dapat di berikan dalam beberapa bentuk seperti pemberian gaji, bonus, insentif, pengembangan karir, dan penghargaan. Berdasarkan hasil tersebut terhadap karyawan mengenai *reward*, dengan hasil ini jika karyawan melakukan tugas yang di berikan dengan baik dan menghasilkan kinerja maksimal dan memberikan keuntungan bagi perusahaan, maka dengan mendapatkan insentif, kemudian akan di berikannya *reward*. Selain itu *reward* ini juga memberikan tunjangan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan uang lembur, tunjangan kesehatan. Dengan *reward* ini membentuk karyawan menjadi lebih

bersemangat memberi dampak positif bagi setiap karyawan untuk memacu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil diatas mengenai *punishment* bahwa banyak hal yang perlu dipatuhi karyawan dalam berkerja yaitu peraturan yang telah di tetapkan di perusahaan dengan itu perusahaan memberikan hukuman, mulai dari hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat. Hukuman ringan seperti dalam bentuk teguran, hukuman sedang seperti penundaan gaji dan peromosi. Dan terakhir hukuman berat seperti penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian kerja. Banyak peraturan dan kesalahan yang terjadi di dalam perusahaan, dengan ini *punishment* menjadi hal yang penting untuk di terapkan agar setiap karyawan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan baik dalam masalah kecil hingga masalah besar. Dengan *punishment* ini karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik dan memacu karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugasnya dan memberikan kinerja yang baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Tengksunan, 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 di capai. Dalam penelitian Dymastara, E. S., & Onsardi, O.(2020) *punishment* adalah ancaman hukum yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberi pelajaran kepada pelanggar. Dimana kedua penelitian ini menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* memberi dampak positif bagi karyawan untuk membuat karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Seperti pengertian yang telah dijelaskan diatas yaitu tentang *reward* dan *punishment* merupakan dua hal yang dapat di lakukan dalam perusahaan dan di tetapkan dalam perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sifat dan prilaku yang menyimpang. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis lebih jauh dengan memilih judul, “**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian tersebut :

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis maupun teoritis sehubungan dengan penelitian berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Perguruan tinggi
 

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi atau bahan rujukan untuk lebih memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang yang diteliti.
  - b. Bagi Peneliti
 

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen, terkait masalah penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.



c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi kepada pihak yang ingin meneliti terkait permasalahan yang sama yaitu pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan pada penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori *Reward***

Menurut Tangkuman et al. (2015 : 10) ia menyatakan *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi sebuah usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan sesuatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu sesuatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien .

Menurut Saputra, Nurlina, & Hasan (2017 : 6) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada sesuatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun sesuatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Fahmi (2017) *reward* merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan *reward* menurut Sunarto,dkk, (2017) adalah bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik guna dapat memperoleh atau menghasilkan karyawan yang profesional. Menurut Nawawi, (2017) berpendapat bahwa *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di dalam lingkungan pekerjaan karyawan, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya.

Jadi *reward* adalah imbalan atau bentuk apresiasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk material maupun ucapan, ini menjadi salah satu bentuk usaha yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan *reward* adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugasnya dan meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Nawawi, (2017 : 13) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* sebagai berikut :

1. Konsisten internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
2. Kompetisi/Persaingan Eksternal (*Exsternal Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para karyawan sehingga akan menghindari adanya karyawan yang pindah ke perusahaan lain.
3. Kontribusi karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
4. Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

### 2.1.3 Indikator *Reward*

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

- a. Gaji merupakan imbalan 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 diluar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat kerja.
- 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 seseorang karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
- f. Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan ketika melakukan sesuatu keunggulan di bidang tertentu. Penghargaan

biasanya diberikan dalam bentuk mendali, kado, piala, gelar, sertifikat dan sabagainya.

## **2.2 Punishment**

### **2.2.1 Pengertian Punishment**

Menurut Fahmi (2017), *punishment* merupakan hukuman yang ditanggung setiap karyawan yang tidak sanggup menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Suryadilaga (2016 : 158) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Mangkunegara, (2015 : 130) berpendapat *punishment* yaitu ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara pereturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Purwanto, (2015) ia menyatakan *puniahment* merupakan permasalahan, penderitaan yang ditimbulkan dan dilakukan seorang karyawan dengan sengaja, terjadinya suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Sedangkan *punishment* menurut Suparmi & Septiawan, (2019) dikenal juga dengan istilah tindakan teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan atau undang-undang yang telah ada dalam perusahaan.

Jadi *punishment* atau hukuman adalah tata cara yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk mengatasi karyawan yang melanggar peraturan atau undang-undang yang telah ditetapkan agar karyawan tidak lalai dalam melakukan tugasnya dan juga memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik. *Punishment* diterapkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam peraturan atau undang-undang yang telah ada, agar karyawan dapat melakukan setiap tugasnya dengan baik dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik.

### **2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Punishment**

*Punishment* merupakan sanksi atau hukuman dari perilaku yang negatif, tujuan perusahaan memberikan *punishment* ini bervariasi, salah satunya adalah

teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh Purwanto (2015) adalah sebagai berikut :

- a. Teori Pembalasan  
Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran karyawan yang sudah dilakukannya, dengan pembalasan tersebut diharapkan karyawan jera dengan tindakannya.
- b. Teori Perlindungan  
Hukuman ini diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukum ini maka masyarakat akan dilindungi dari kejahatan yang telah dilakukan oleh karyawan yang melanggar aturan
- c. Teori Ganti Rugi
- d. Hukuman ini diadakan untuk mengganti seluruh kerugian yang sudah diderita akibat dari kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan.

### **2.2.3 Indikator *Punishment***

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

- a. Teguran lisan  
Teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan secara lisan atasan kepada karyawan
- b. Teguran tertulis  
Teguran tertulis adalah sanksi yang diterapkan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran peraturan yang ditentukan.
- c. Penurunan gaji  
Penurunan gaji ini adalah penurunan gaji yang dilakukan kepada karyawan yang melanggar disiplin perusahaan, tidak mentaati jam kerja, dan hari kerja perusahaan.
- d. Penundaan kenaikan gaji  
Penundaan kenaikan gaji merupakan hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak melakukan persyaratan mendapat kenaikan gaji dan melakukan pelanggaran.
- e. Penundaan kenaikan pangkat

Penundaan kenaikan pangkat dilakukan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak dapat mencapai target perusahaan.

f. PHK karyawan

PHK merupakan hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang/atau uang milik perusahaan, dan juga memberi keterangan palsu akan diberikan sanksi atau hukuman pemberhentian hubungan kerja.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016 : 172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2017 : 67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ibnu, (2021) ia menyatakan Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus meleakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Hadiyano et al, (2020) kinerja karyawan merupakan hasil yang diraih atau dicapai oleh karyawan pada saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan padanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja. Sedangkan kinerja menurut Windi, dkk. (2019:2) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau perencanaan strategi suatu organisasi.

Jadi kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan memberikan hasil kerja sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun 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 seseorang karyawan kemungkinan besar karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan 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 karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2017) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan 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 ditentukan.
- 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.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

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



**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Nugroho (2015).	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya.	Regresi Linear	Dari hasil analisis regresi berganda uji F menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpearuh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Hidayat (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu <i>punishment</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan.
3	Barhan (2017)	<i>The Effect Of Reward System On Perceived Employee Performance : The Case Study Of National Bank Of Ethiopia</i>	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan adanya hubungan signifikan antara variabel <i>reward</i> dengan kinerja karyawan
4	Irawati (2016)	Pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BMT Lima satu Sejahtra Japara)	Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh positif terhadap pemberian <i>reward</i> dengan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif terhadap pemberian <i>punishment</i> dengan kinerja karyawan.
5	Irma (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yun Yi Bandung.	Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh dan signifikan antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan

## **2.5 Kerangka Berpikir**

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

### **2.5.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Reward* diberikan kepada karyawan yang berprestasi adalah agar karyawan dapat memberikan pekerjaan yang baik dan melakukannya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian ini adalah bentuk penghargaan atau upaya yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan agar karyawan merasa dihargai dalam pekerjaan dan hasil yang telah di capai, sehingga pemberian *reward* dapat memotivasi karyawan dalam melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian *reward* ini kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dilakukan karyawan akan semakin tinggi pula *reward* yang akan diberikan. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian terdahulu dilakukan oleh Hidayati, (2018) yang menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui hubungan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan memotivasi karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik dan memberikan kinerja yang efektif dan efisien. Dari hasil kinerja yang baik dengan dorongan *reward* yang diberikan perusahaan maka perusahaan akan menerima hasil pekerjaan yang baik dari karyawan dan ini dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Barhan, (2017) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Punishment* merupakan suatu hukuman/sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan atau pelanggaran dari peraturan

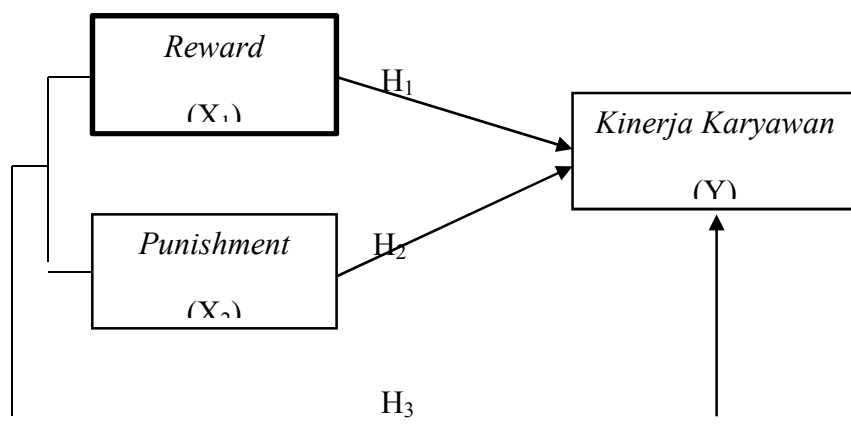
atau undang-undang yang telah ditetapkan perusahaan. *Punishment* merupakan sanksi atau hukuman yang di berikan pada karyawan yang melakukan kesalahan hal ini menjadi tindakan yang tidak disukai setiap karyawan. Tujuan punishment ini diterapkan agar karyawan yang melanggar peraturan atau undang-undang yang diterapkan diperusahaan jera dengan kesalahan yang di lakukan dan tidak mengulang kesalahan itu lagi, selanjutnya dapat mengerjakan pekerjaannya lebih serius dan tidak lalai dalam melakukan tugasnya dan dapat memberikan kinerja yang baik. Dengan penerapan sistem yang salah dalam *punishment* ini dapat memberikan dampak yang negatif, dan jika menerapkan sistem *punishment* yang baik akan menimbulkan dampak yang positif dengan penerapan yang baik akan mendidik, memotivasi dan menjadikan karyawan yang bertanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan Hidayat, (2018) terdapat pengaruh positif terhadap pemberian *punishment* dengan kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawati, (2016) terdapat pengaruh positif terhadap pemberian *punishment* dengan kinerja karyawan.

### **2.5.3 Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

menerapkan *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan hasil pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya, pemberian *reward* guna memotivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik. *Punishment* merupakan hukuman/sanksi yang diberikan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan atau undang-undang yang telah diterapkan perusahaan guna agar karyawan tidak melakukan kembali kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya. *Reward* adalah bentuk penghargaan yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik dan guna memotivasi karyawan. Namun selain *reward* perusahaan juga perlu menerapkan yaitu hukuman ke pada karyawan yang telah melakukan kesalahan atau *punishment* pelanggaran dari peraturan atau undang-undang yang telah diterapkan perusahaan guna agar karyawan yang telah melakukan kesalahan itu tidak mengulang kembali

dan mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka *reward* dan *punishment* merupakan dua metode yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu karyawan menyatakan Irma, (2018) terdapat pengaruh signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, (2015) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir

## 2.6 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 pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
2. *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
3. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang berusaha memberikan gambaran keadaan masa sekarang secara sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena Yusuf (2014 : 62).

Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu : kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependen), *reward* (X1), dan *punishment* (X2) sebagai variabel bebas (independen). Penelitian ini menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Ragonal I Medan.

### **3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan berada di PT Perkebunan Nusantara IV Ragiona I Medan yang beralamat di JL Sei Batanghari No.2,Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatra Utara. Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan selesai.

### **3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019 : 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : abjek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang mejadi populasi adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Ragonal I Medan sebanyak 670 orang.

**Tabel 3. 1 Populasi Karyawan Perbidang/Umum**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bagian Operasional	45
2	Bagian Agro Industri	25

3	Bagian Sekretariat dan Hukum	52
4	Bagian tanaman	84
5	Bagian pengadaan	118
6	Bagian Akutansi dan keuangan	122
7	Bagian SDM dan Sistem Manajemen	58
8	Bagian Umum	155
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11
Total		670

Sumber : Data PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel kurang lebih, responden dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sebagai sampel peneliti.

Adapun penelitian jumlah sampel menurut Sugiyono (2018) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 sedangkan menurut Amiyani (2016) meyarankan besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif sebanyak 100. Maka, berdasarkan teori tersebut peneliti mengambil sampel sebanyak 87 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pendekatan *proportionete random sampling* yaitu penetapan sampling berdasarkan strata secara proporsional. *proportionete random sampling* artinya dari karyawan perbidang diambil secara acak setelah ditentukan jumlahnya.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus *probability sampling*, sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi  
e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10% dari rumus tersebut diatas dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{670}{1+670(0,1)^2}$$

$$n = \frac{670}{1+6,7}$$

$$n = \frac{670}{7,7} = 87$$

Berdasarkan penelitian diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian adalah 87 sampel :

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan *proportionete random sampling* yaitu penetapan sampling berdasarkan strata secara proporsional. *proportionete random sampling* artinya dari karyawan perbidang diambil secara acak setelah ditentukan jumlahnya.

**Tabel 3. 2 Jumlah Penelitian Sampel**

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Oprasional	45	$45/670 \times 87 = 6$
2	Bagian Agro Industri Hulu	25	$25/670 \times 87 = 3$
3	Bagian Sketariat Dan Hukum	52	$52/670 \times 87 = 7$
4	Bagian Tanaman	84	$84/670 \times 87 = 11$
5	Bagian Pengadaan	118	$118/670 \times 87 = 15$
6	Bagian Akutansi Dan Keuangan	122	$122/670 \times 87 = 16$
7	Bagian Sumber Daya Mnusia	58	$58/670 \times 87 = 8$
8	bagian Umum	155	$155/670 \times 87 = 20$
9	Bagian Teknologi Dan Informasi	11	$11/670 \times 87 = 1$
	Total	670	87

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3.5 Jenis Data Penelitian

#### 3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2013 : 80) data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek yang diteliti baik wawancara maupun angket yang dirancang oleh peneliti yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi penelitian ini adalah penyebaran kuesioner (angket) observasi dan wawancara oleh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

#### 3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain terdiri dari sejarah berdirinya PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dan hal lain yang menunjang materi penulisan dalam penelitian ini.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert lima point mampu mengkoordinir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu menurut Sugiyono (2019 : 142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan secara langsung yaitu melalui google form kepada responden untuk dijawab pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu :

**Tabel 3. 3 Instrumen Skala Litert**

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



Sumber Sugiyono (2019)

### 3.7 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Devinisi operasional merupakan suatu definisi yang didasarkan kepada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu : kinerja karyawan dan dua variabel independen yaitu *reward* dan *punishment*.

**Tabel 3. 4 Devinisi Oprasional Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Devinisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Reward (X1)	<i>Reward</i> atau penghargaan adalah salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk material maupun non material guna memotivasi karyawan agar memberi kinerja yang baik dan mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1.Gaji</li> <li>2. Bonus</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Kesejahteraan</li> <li>5. Pengembangan karir</li> <li>6. Penghargaan</li> </ol>	Likert
Punishment (X2)	<i>Punishment</i> atau hukuman adalah tata cara yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk mengatasi karyawan yang melanggar peraturan atau undang-undang yang diterapkan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teguran lisan</li> <li>2. Teguran tertulis</li> <li>3. Penurunan gaji</li> <li>4. Penundaan kenaikan gaji</li> <li>5. Penundaan kenaikan pangkat</li> <li>6. PHK karyawan</li> </ol>	Likert

	berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan memberikan hasil kerja sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas pekerjaan</li> <li>2. kuantitas pekerjaan</li> <li>3. pelaksanaan tugas</li> <li>4. tanggung jawab</li> </ol>	Likert

Sumber : Sunarto dkk, (2017). Suparmi & Septiawan, (2019). Mangkunegara, (2017).

### 3.8 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala dapat untuk mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validitas ini digunakan untuk menguji pernyataan atau pertanyaan pada koesioner dan hasil dari koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antara skor butir pernyataan dan pertanyaan dengan skor total variabel untuk mengetahui masing-masing item pertanyaan valid atau tidak ditetapkan kriteria bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,5.

#### 3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstanta atau stabil dari 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 dikumpulkan berdistribusi normal jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, interval dan rata-rata rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu dengan melihat secara visual melalui p-p plots ketentuan bahwa titik-titi menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal model regresi yang baik yaitu kontribusi normal dengan nilai  $siq > 0,05$ .

#### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual kesalah dari sesuatu pengaduan dari pengamatan lainnya jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji glejer apabila hasil glejer  $\leq 0,1$ . Maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

#### 3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengukur diantara variabel bebas pernyataan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah titik adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran tolerance dan VIF jika nilai tolerance  $> 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diolah.

### 3.10 Tekni Analisis Data

#### 3.10.1 Analisis Deskriptis

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun dan mengelompokkan untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

#### 3.10.2 Analisis Data

Metode analisis data berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara *reward* (X1) *punishment* (X2) dan kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan  
 $\beta_0$  = Konstanta  
 $\beta_{1,2}$  = Koefisien regresi variabel independen  
X1 = Reward  
X2 = Punishment  
 $\epsilon$  = Error tren

### 3.11 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lainnya adalah konstan. Pengaruh tersebut dapat diuji dengan membandingkan nilai antara lain yang konstanta signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  atau dengan membandingkan nilai signifikan dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5% hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### 1. Reward (X1)

- $H_0 : \beta_1 = 0$  secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- $H_a : \beta_1 > 0$  secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

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

Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya karakteristik kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 2. Punishment (X2)

- $H_0 : \beta_2 = 0$  secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_a : \beta_2 > 0$  secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan.

Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.11.1 Uji Simulta (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel.

Rumusan hipotesis :

Ho :  $\beta_1, \beta_2 = 0$  reward (X1) punishment (X2) dan kinerja karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$  reward (X1), punishment (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

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

Ha ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.12 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian modal yaitu dengan dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas jika  $R^2$  semakin mendekati satu maka kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel terikat adalah semakin tinggi, sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati nol maka semakin rendah kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel bebas.