

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai citra diri yang baik dan motivasi diri yang penuh sehingga mampu membuat perusahaan tempat mereka bekerja berkembang. Banyak perusahaan yang mengidam-idamkan karyawan yang ideal sehingga memanggil konsultan trainer sumber daya manusia dari luar.

Namun ada juga cara lain yang bisa diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan *reward* (penghargaan) saat ada pencapaian tertentu dan *Punishment* (hukuman atau sanksi) jika karyawan lalai dalam bekerja secara disengaja. Motivasi *reward* dan *Punishment* ini sangat berguna untuk menaikkan kepercayaan diri dan motivasi dalam bekerja dan diharapkan mampu membuat kinerja karyawan terus berjalan baik.

*Reward* dan *Punishment* ini adalah konsep yang dilakukan oleh tim *human resorce* dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan tetap melakukan yang terbaik dalam perusahaan tempatnya bekerja. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya

manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* dan *Punishment*.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalamnya harus memiliki kualitas operasional. Sumber daya manusia yang baik dan profesional berdampak positif dan memberikan umpan balik yang baik untuk kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Suatu organisasi atau perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawan atau anggotanya serta melakukan perbaikan terhadap pengelolaan manajemen perusahaan agar menjadi lebih baik. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang potensial dan memiliki kualitas yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menghadapi kondisi dan lingkungan yang terus berubah. Salah satu upaya memperoleh sumber daya yang potensial dan berkualitas tinggi adalah dengan menerapkan pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* yang baik diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil pemikiran dan tenaga karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, terlihat dan dapat dihitung. Akan tetapi dalam berbagai hal, kinerja merupakan hasil pemikiran dan usaha yang berupa ide untuk memecahkan suatu persoalan, inovasi baru suatu

produk barang ataupun jasa dan dapat juga berupa penemuan suatu proses kerja yang lebih efisien yang kesemuanya itu tidak dapat dihitung. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan kinerja perusahaan yang buruk. Dukungan perusahaan terhadap peningkatan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan pemberian penghargaan.

*Reward* adalah hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan untuk membuat seseorang karyawan menjadi lebih giat lagi dalam usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Jika *reward* tidak sesuai, maka akan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang. Selain faktor *reward*, faktor lain yang juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*. *Punishment* adalah suatu bentuk hukuman yang diterima oleh seorang karyawan atas ketidakmampuannya untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang disyaratkan. Dalam ini, semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan sejak awal ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan, terutama ketika karyawan tersebut telah menandatangani perjanjian untuk siap bekerja sesuai dengan petunjuk dan peraturan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis akan membahas serta mengkaji lebih lanjut dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo?
- b. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo?
- c. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, adapun tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.
- c. Untuk mengetahui bagaimana *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo?

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian di bidang yang sama dan diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai refleksi dan kontribusi bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk tujuan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

## **1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Berdasarkan konteks dan permasalahan yang diuraikan di atas dan untuk menghindari batasan yang terlalu luas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Tinjauan Tentang *Reward***

###### **1. Pengertian *Reward***

*Reward* Menurut Sastrohadiwiryono (2009) adalah suatu bentuk penghargaan atau balas jasa bagi seseorang atau sekelompok orang yang berkinerja baik, mencapai manfaat atau prestasi tertentu, memberikan kontribusi atau dapat menyelesaikan tugas atau tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hadiah, penghargaan atau imbalan.

Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemenuh kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12; dalam Suak dkk., 2017).

Pengertian *reward* menurut Handoko (2009:46) merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pengertian lainnya menurut

Nawawi (2009:63), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”.

Fahmi (2016:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Nugroho (2006), *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau non material. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

*Reward* atau penghargaan mencakup berbagai insentif yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga menjawab beberapa kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan perilaku terkait dengan pekerjaan yang menjadi tugas mereka (Moorhead dan Griffin, 2013). Menurut Faldian (2013), *reward* adalah suatu bentuk penghargaan atas suatu prestasi tertentu yang diberikan baik kepada individu maupun organisasi dan biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ungkapan terimakasih.

Sistem penghargaan mencakup semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur dan aktivitas pengambilan keputusan,

yang terlibat dalam pemberian penghargaan dan manfaat kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan. *Reward* tidak hanya diukur dari segi materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara orang dan lingkungan organisasi, dimana pada titik tertentu orang dirangsang oleh motif materi atau manfaat ekonomi.

## **2. Fungsi dan Tujuan *Reward***

Tujuan yang dicapai dengan pemberian reward adalah untuk meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu tindakan dan kemudian tindakan itu muncul dari persepsi orang itu sendiri. Pemberian reward dikatakan dapat menjalin hubungan positif antara atasan dan bawahan atau guru dan siswa karena reward merupakan bagian dari kepedulian terhadap sesama.

Gibson (1997), mengemukakan bahwa tujuan pemberian *reward* adalah sebagai berikut:

- a. Menarik (*attract*). *Reward* harus mampu menarik individu-individu yang memenuhi syarat untuk menjadi anggota organisasi atau perusahaan.
- b. Mempertahankan (*retain*). Pemberian *reward* juga dimaksudkan agar karyawan tidak menjadi sasaran dari perusahaan lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik dapat mengurangi jumlah karyawan yang keluar.
- c. Memotivasi (*motivate*). Sistem *reward* yang baik akan mampu mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Handoko (2000), mengemukakan bahwa terdapat beberapa fungsi *reward*, yaitu:



- a. Meningkatkan motivasi dalam rangka meningkatkan prestasi.
- b. Sebagai tanda atau syarat bahwa seseorang mempunyai keterampilan lebih.
- c. Bersifat menyeluruh.

### **3. Jenis-jenis *Reward***

Menurut Mahsun (2006), ada dua jenis penghargaan tergantung pada tujuan penghargaan yang ingin dicapai, yaitu:

- a. Penghargaan sosial (*social rewards*)

Penghargaan sosial melibatkan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik di dalam maupun di luar organisasi. Penghargaan sosial adalah elemen imbalan eksternal yang diperoleh dari lingkungan mereka. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi keuangan dan sertifikat penghargaan.

- b. Penghargaan psikis (*psychic rewards*)

Penghargaan psikologis terkait dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*) dan kebanggaan terhadap hasil yang diperoleh. Imbalan psikologis (*spiritual rewards*) adalah penghargaan intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dipandang oleh karyawan sebagai bentuk pengakuan diri sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya.

Menurut Ivancevich dkk (2006), *reward* dibagi dalam dua kelompok, yaitu sebagai berikut:

- a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*)

Imbalan eksternal adalah imbalan yang berasal dari luar orang tersebut. Imbalan eksternal dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1) Penghargaan finansial, meliputi:

a) Gaji dan upah

Gaji dan upah adalah imbalan berupa uang yang diterima pegawai atas kedudukannya sebagai tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi tercapainya tujuan perusahaan atau dapat dianggap sebagai balas jasa tetap yang diterima seseorang dari suatu perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah layanan yang diberikan.

b) Tunjangan karyawan

Imbalan kerja seperti dana pensiun, rawat inap dan cuti. Umumnya, ini tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan, tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

c) Bonus/insentif

Bonus atau insentif adalah imbalan tambahan yang melebihi atau melebihi gaji/upah yang ditawarkan oleh perusahaan.

2) Penghargaan non finansial, meliputi:

a) Penghargaan interpersonal, juga dikenal sebagai penghargaan antar individu, manajer memiliki beberapa kekuatan untuk mendistribusikan penghargaan di antara individu, seperti status dan pengakuan.

b) Promosi adalah usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat sebagai penghargaan terhadap kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali

memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

b. Penghargaan *intrinsik* (*intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

- 1) Penyelesaian (*completion*), merupakan kemampuan seseorang untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
- 2) Pencapaian (*achievement*), merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- 3) Otonomi (*autonomy*), merupakan hak seseorang dalam mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.
- 4) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*), merupakan pengalaman unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan tersebut dapat merasakan pertumbuhannya dan dapat melihat bagaimana kemampuannya berkembang. Beberapa orang sering merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika mereka tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

#### **4. Syarat dan Sistem Pemberian *Reward***

Sistem *reward* yang baik dapat memotivasi orang dan membuat mereka senang untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. *Reward* yang buruk seringkali tidak memotivasi dan meningkatkan semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas. Terlepas dari insentif waktu dan uang yang sangat besar untuk sistem penghargaan organisasi, dampak motivasi yang diinginkan seringkali tidak tercapai. Muchlisin Riadi (April 21, 2020).

Mahsun (2006), mengemukakan bahwa ada beberapa syarat yang harus dipenuhi saat memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan)

Setiap organisasi publik memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan setiap orang dalam organisasi memiliki tujuan individu yang seringkali tidak sejalan dengan tujuan organisasi dan oleh karena itu, perlu diciptakan penghargaan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa mengorbankan tujuan individu, begitu pula sebaliknya tujuan individu dapat tercapai tanpa mengorbankan tujuan organisasi.

b. *Equity* (keadilan)

*Reward* atau penghargaan harus didistribusikan secara adil sesuai dengan kontribusi masing-masing individu atau kelompok. Mereka yang memberikan kontribusi tinggi akan menerima penghargaan atau hadiah yang tinggi, sedangkan mereka yang memberikan kontribusi rendah akan menerima penghargaan atau hadiah yang rendah.

c. *Equality* (kemerataan)

*Reward* atau imbalan harus dibagi secara merata di antara semua pihak baik individu maupun kelompok yang telah menyediakan sumber daya untuk mencapai produktivitas.

d. Kebutuhan

Alokasi *reward* yang diberikan kepada karyawan harus memperhitungkan sejauh mana kebutuhan utama karyawan. Sebagai pertimbangan bahwa *reward* yang bersifat finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama karyawan.

Menurut Siagian (1995), sistem atau tahapan pemberian reward atau penghargaan adalah:

- a. Melakukan analisis jabatan berarti menyusun uraian tugas, uraian tugas, dan standar rekrutmen yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.
- b. Melakukan evaluasi pekerjaan, saat melakukan evaluasi pekerjaan, upaya harus dilakukan untuk mengatur urutan peringkat pekerjaan, menentukan nilai setiap pekerjaan dan membandingkannya dengan pekerjaan lain dalam organisasi serta menilai setiap posisi.
- c. Lakukan survei terhadap berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal berdasarkan sistem penghargaan di tempat lain.
- d. Tentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan harga yang akan diberikan. Dalam langkah ini, perbandingan dibuat antara nilai-nilai pekerjaan yang berbeda dalam organisasi dengan yang umum di tempat lain pada umumnya.

*Reward* dapat memberikan banyak dampak positif terhadap kinerja karyawan, seperti:

a. Meningkatkan kebahagiaan karyawan

Seperti yang dijelaskan di awal, semua orang pasti bahagia apabila hasil kerjanya diakui. Apalagi diberikan *reward* setelah melakukan pencapaian, kebahagiaan mereka pasti semakin meningkat. Tidak sampai di situ, kebahagiaan mereka pastinya akan berpengaruh pada kinerja kerja. Mereka akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan karena prestasi mereka diakui.

b. Meningkatkan kepercayaan kedua belah pihak

Alasan yang pertama juga berkaitan dengan kepercayaan antara perusahaan dan karyawan. Dengan memberikan *reward*, kepercayaan yang dibangun oleh karyawan terhadap perusahaan semakin bertambah, sehingga mereka bisa setia dalam bekerja. Semakin besar kepercayaan karyawan, semakin besar pula kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Alhasil, hasil kerjanya selalu berbuah baik hari demi hari.

## **5. Indikator *Reward***

Saputra (2017), mengemukakan bahwa indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- a. Upah, yaitu kompensasi yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi atau jumlah layanan yang dilakukan.
- b. Gaji, yaitu bentuk pembayaran berkala dari seorang manajer kepada karyawannya, ditentukan dalam kontrak kerja.

- c. Insentif, yaitu kompensasi khusus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok untuk membantu memotivasi atau menyemangati karyawan.
- d. Tunjangan, yang meliputi pensiun, rawat inap di rumah sakit dan cuti, tidak terikat pada kinerja karyawan, tetapi didasarkan pada senioritas atau ketekunan.
- e. Penghargaan interpersonal yang umumnya dikenal sebagai penghargaan individu. Dalam hal ini, manajer memiliki kekuatan untuk mendistribusikan penghargaan di antara individu, yang meliputi status dan pengakuan.
- f. Promosi, yaitu penghargaan dengan menempatkan orang yang pada posisi yang tepat sesuai kinerjanya. Kinerja apabila diukur secara akurat, sering memberikan pertimbangan penting dalam pemberian penghargaan promosi.

### **2.1.2 Tinjauan Tentang *Punishment***

#### **1. Pengertian *Punishment***

*Punishment* adalah kebalikan dari *reward*, yaitu sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan. Tentunya, pekerjaan yang dimaksud harus sesuai dengan perjanjian kerja sesuai kesepakatan di awal. Ini merupakan hal wajar bila suatu perusahaan memberikan *Punishment* atau hukuman kepada karyawannya sehingga mereka bisa lebih disiplin dalam bekerja dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

*Punishment* didefinisikan sebagai konsekuensi yang tidak menyenangkan dari respons perilaku tertentu dengan tujuan untuk melemahkan perilaku itu dan mengurangi frekuensi perilaku yang serupa di masa yang akan datang. Pada

sebuah perusahaan, aturan yang memberikan hukuman kepada karyawan karena melanggar aturan dan tata tertib diperbolehkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (dalam Koencoro, 2012:3) “*Pnishment* adalah ancaman hukuman dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pelanggar, memelihara peraturan yang ada, dan mendidik pelanggar”.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (dalam Koencoro, 2012:3) “*Punishment* didefinisikan sebagai pemberian hukuman yang sifatnya tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai konsekuensi dari beberapa pelanggaran yang telah dilakukan”. Dalam kondisi tertentu, penggunaan hukuman mungkin akan lebih efektif dalam memodifikasi perilaku karyawan yang melanggar karena hukuman dimaksudkan untuk memberikan efek jera bagi para karyawan yang melanggar.

Menurut Sardiman (2011:9 ), *punishment* adalah suatu bentuk penguatan (*reinforcement*)negatif yang dapat menjadi sebagai motivator jika diberikan dengan tepat dan adil berdasarkan dengan prinsip dalam pemberian hukuman atau *punishment*.

Salah satu peran penting dari pemberian *punishment* adalah untuk menjaga kedisiplinan para karyawan (Hasibuan, 2014). Hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan untuk mematuhi semua peraturan dalam perusahaan. Dengan adanya keadilan dan ketegasan, tujuan pemberian hukuman akan tercapai. Regulasi tanpa sanksi berat bagi pelanggar bukanlah sarana pendidikan bagi pekerja.



## 2. Jenis-jenis *Punishment*

Pada dasarnya, tujuan dari *punishment* adalah untuk membuat karyawan yang melanggar merasa putus asa dan tidak mengulangi pelanggaran lagi. Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4), jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hukuman ringan, dilaksanakan dengan memberikan teguran lisan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, teguran tertulis dan tidak tertulis melalui pernyataan tidak puas.
- b. Hukuman sedang, dilaksanakan dengan menunda kenaikan gaji yang sebelumnya telah diturunkan sesuai ketentuan perusahaan serta menunda kenaikan pangkat dan promosi.
- c. Hukuman berat, dilaksanakan dengan penurunan pangkat atau pemecatan dari jabatannya. pesangon, pemutusan hubungan kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pesangon sebagai karyawan di perusahaan.

## 3. Pengaruh Pemberian *Punishment*

*Punishment* memang memberikan dampak yang tidak menyenangkan, namun bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan. Ini adalah detail rinci pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan

Ketika memberikan *Punishment*, jangan lakukan dengan tujuan untuk menghancurkan kinerja karyawan. Berikan *Punishment* agar mereka bisa memperbaiki kinerja dan kesalahan yang diperbuat. *Punishment* pun harus diberikan dengan alasan yang logis, artinya karyawan harus diberitahu letak

kesalahan mereka sehingga bisa diperbaiki. Dengan pemberian *Punishment* yang tepat, mereka akan mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.

b. Mendisiplinkan perilaku karyawan

Jangan sepelekan pengaruh *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan, karena bisa memberikan hasil yang tepat. Bagi Anda yang ingin memberikan *reward* terhadap karyawan, berikan yang bisa mereka gunakan sesuai keinginan.

#### **4. Indikator-indikator *Punishment***

Rivai (2005:450) mengemukakan bahwa indikator *punishment* adalah:

- a. Sanksi ringan, antara lain adalah: 1) teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, 2) teguran secara tertulis, 3) teguran tidak tertulis.
- b. Sanksi sedang, meliputi: 1) penundaan kenaikan gaji yang telah direncanakan sebelumnya, 2) pengurangan gaji yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
- c. Sanksi berat antara lain: 1) pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan. 2) pemutusan hubungan kerja karyawan di perusahaan.

### **2.1.3 Tinjauan Tentang Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan atau kesucilaan (Rivai, 2004). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual yang berarti prestasi

kerja yang sebenarnya atau prestasi yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Keberhasilan dan kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, oleh karena itu perusahaan menuntut karyawannya untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan perlu lebih profesional untuk menciptakan prestasi kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sofyan (2013:3) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan, kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana caranya. Proses yang dilakukan, terutama mengenai bagaimana proses kerja dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan, dapat dituangkan dalam suatu konsep manajemen kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan hasil kerja atau hasil sesungguhnya yang dicapai seseorang. Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya yang disesuaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepadanya.

Nurlaila (2010:71) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan

waktu. Kinerja seseorang dikatakan baik jika pekerjaan individu tersebut dapat melebihi peran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2007:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam bekerja dan memenuhi tanggung jawab sebagai karyawan untuk menghasilkan hasil yang memuaskan dan secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur, dan *job design*.

## **3. Indikator Kinerja**

Menurut Dharma (2003:335), indikator dari kinerja, yaitu:

a. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Agung Dwi Nugroho, 2015	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

		Empowering Management Surabaya		PT.Business Training And Empowering Management Surabaya
2.	Sri Sumarjati, Sri Siswani, 2021	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT.Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	pengaruh antara <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> adalah signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Sigit Purnomo, 2021	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati, 2022	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), dan <i>Punishment</i> ( $X_2$ ), secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Artinya, semakin tepat pemberian <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> maka akan meningkatkan kinerja karyawan
5.	Lamin, 2021	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang

		Ekspedisi Di Kota Pekanbaru		signifikan terhadap variabel kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru.
6.	Dewi Nuzila Ramadanita, Edi Suswardji Nugroho dan Dede Jajang Suyaman, 2021	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glenmore Agung Nusantara	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	<i>Reward</i> antar PT. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Muhammad Rifaldi, 2021	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada ud. Laris anda di kota Samarinda	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan di UD. Laris Anda Samarinda serta data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel <i>Reward</i> ( $X_1$ ) dan <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Ilham Wahyu Pratama, Gendut Sukarno, 2021	Analisis Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	1. Adanya <i>reward</i> yang berjalan dengan baik mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur 2. <i>Punishment</i> yang sudah dijalankan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai

				pada Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
9.	Suparmi, Vicy Septiawan, 2019	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT.Dunia setia sandang asli IV ungaran	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan <i>Reward</i> ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
10.	Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing, 2017	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang	<i>Reward</i> ( $X_1$ ), <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	1. Secara simultan atau Bersama-sama <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. 2. <i>Reward</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. 3. <i>Punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel

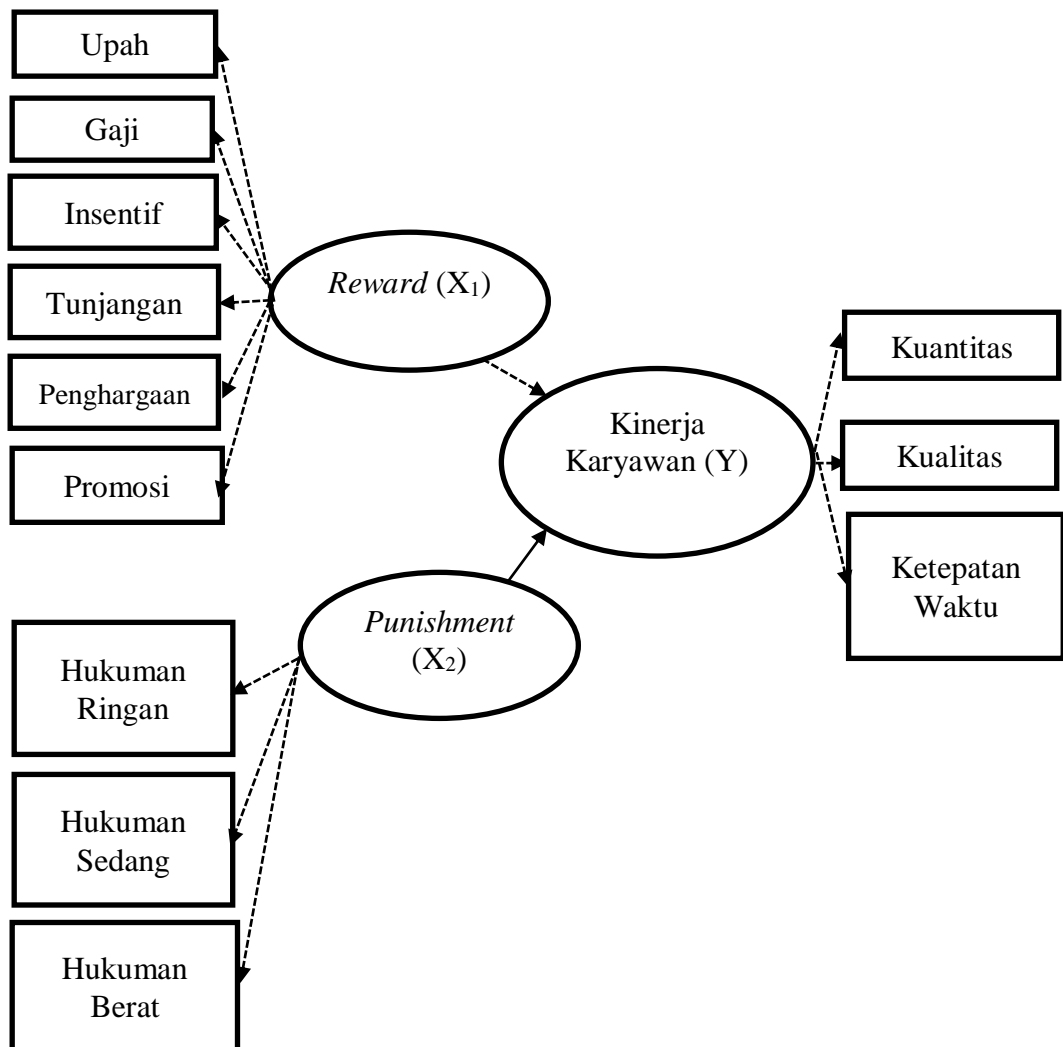


				Amurang
--	--	--	--	---------

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pernyataan di atas yaitu terdapat pengaruh pemberian *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.

Adapun kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka, maka dapat dirumuskan formulasi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.
2. Diduga bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.
3. Diduga bahwa *reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana pemilihan sumber dan jenis informasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Desain adalah kerangka kerja yang bertujuan untuk merinci hubungan antara variabel penelitian.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT.Makassar Raya Motor Palopo. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lengkap dan jelas tentang suatu situasi dengan situasi sosial yang lain atau dari suatu titik waktu tertentu ke waktu yang lain, atau dapat menemukan pola-pola hubungan antara aspek-aspek tertentu dari aspek-aspek lain dan dapat ditemukan hipotesis dan teori.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT.Makassar RayaMotor Palopo. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut sebagai tempat pelaksanaan penelitian disebabkan lokasi peneliti berasal dari daerah tersebut sehingga memudahkan saat penelitian, mudah dijangkau,dan ekonomis. Selain itu adanya permasalahan yang dihadapi oleh karyawanyaitu mengenai kinerja yang kurang sehingga tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan.

### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai dengan April 2022 dengan lokasi penelitian di PT.Makassar Raya Motor Palopo.

## **3.3 Populasi dan Sampel**

### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari subjek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo dengan total 34 orang karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Sugiyono (2007:56), mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Sebuah sampel dapat diidentifikasi sebagai anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan beberapa prosedur sehingga mewakili populasi. Populasi sekaligus sampel penelitian ini berjumlah 34 orang yang merupakan karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Palopo.

## **3.4 Jenis dan Sumber Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta atau angka dan segala sesuatu yang dapat dihitung, penelitian kuantitatif ini merupakan suatu metode pengujian teori-teori tertentu dengan melihat hubungan antar variabel. Penelitian ini juga

termasuk dalam statistik deskriptif, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul dalam suatu informasi.

### **3.4.2 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer pada penelitian ini adalah data mengenai strategi manajemen dalam melakukan program pelatihan dan pengembangan pribadi bagi karyawan, bentuk-bentuk pengembangan pribadi dan pelatihan bagi karyawan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder pada penelitian ini adalah sejarah singkat PT. Makassar Raya Motor Palopo, visi dan misi, prinsip-prinsip organisasi, program yang telah diselesaikan atau yang akan datang, serta struktur organisasi PT. Makassar Raya Motor Palopo.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data penelitian lapangan (*field study*). Studi lapangan adalah data yang diperoleh dengan menggunakan pertanyaan survei berupa pernyataan melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada responden oleh peneliti dan dengan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian (observasi).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert atau biasa dikenal dengan metode *composite rating* dengan menggunakan rentang skor 1 sampai 5 sampai dengan derajat setuju atau tidak setuju. Saat menjawab kuesioner, responden diminta untuk menilai setiap

pertanyaan dengan memilih dan menandai ( $\surd$ ) salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Ruslan (2006) validitas adalah sejauh mana suatu skala atau alat ukur cenderung mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan menurut Tika (2006:65), yang dimaksud dengan validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Pada setiap penelitian selalu dipertanyakan tentang keabsahan alat yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan bernilai apabila alat tersebut digunakan untuk mengukur sesuai dengan kegunaannya.

#### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Masri Singarimbun (2008), pengertian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

### **3.7 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu *reward* ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ ) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun penjelasan operasionalnya yaitu:

1. *Reward* ( $X_1$ ) adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

2. *Punishment*( $X_2$ ) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.
3. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

### 3.8 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan umum regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta Y, bila  $x = 0$  (harga konstan).

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Apabila b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun.

$X_1$  = *Reward*

$X_2$  = *Punishment*

E = Standar Error

#### 3.8.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96), uji F-statistik menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel dependen

secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan dengan melihat nilai signifikansi 0,05.

### **3.8.2 Uji T (Uji Parsial)**

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Sejak berdirinya PT. Hadji Kalla bergerak dalam perdagangan kebutuhan sehari-hari, hasil pertanian, bahan bangunan dan tekstil dari kota Watampone ke kota Makassar. Kegiatannya kemudian meluas ke jasa logistik, dan pada tanggal 8 Oktober 1952 edisi 31 diterbitkan akta notaris oleh Meester Jan Philippus De Korde, yang bertindak atas nama Bruno Ernst Dirtsz, berdasarkan Menteri Bisluit Djustisi, perusahaan PT. Haji Kalla resmi berdiri di Makassar pada tanggal 8 Oktober 1950 terbitan JP.21/29/16. Setelah itu, akta pendirian dikoreksi sendiri oleh notaris ini dengan akta No. 36 tanggal 1953. Dengan pengesahan pemerintah, Menteri Kehakiman Republik Indonesia mengeluarkan surat nomor Y.A.5/28/ pada tanggal 27 Maret 1953, dengan kedua alat PT tersebut. Haji Kalla memulai aktivitasnya.

Kemudian, pada tahun 1960-an, perusahaan berkembang menjadi bisnis umum yang terdiri dari penjualan ban dan tabung untuk mobil, sepeda, dan alat tenun. Pada tahun 1964, perusahaan terus beroperasi dan mulai memasarkan kendaraan dengan mesin dengan merek Toyota Astra. Perusahaan ini juga berkembang pesat dan mengimpor mobil Toyota dan memiliki pangsa penjualan mobil Toyota tertinggi dibandingkan daerah lain di Indonesia dan juga mengelola penjualan kendaraan bermotor merek Daihatsu pada tahun 1968.

Pada tahun 1973 PT. Makassar Raya Motor resmi menjadi dealer resmi dan mengutamakan penjualan kendaraan bermotor bermerek Daihatsu, sedangkan wilayah pemasaran perusahaan adalah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

Pada tanggal 18 Agustus 1975, tujuan perseroan (Pasal 12), susunan pemegang saham (Pasal 20), Anggaran Dasar perseroan diubah, kegiatan perseroan diperluas dan modal diubah. Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan, tata kelola perusahaan dan susunan organisasi perusahaan pada bulan September 1982.

Perusahaan ini merupakan perpanjangan sayap perusahaan melalui anak perusahaan. Dari seluruh anak perusahaan yang tergabung dalam Grup Kalla Group dan terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh kliennya secara lebih profesional, fokus dan terintegrasi. Sejak Januari pada tahun 2010, Grup Kalla mengalihkan seluruh operasional pusat ke Wisma Kalla dan Dr. H. M. Yusuf Kalla menjabat sebagai *Chief Executive Officer* sejak tahun 1990 dan membawahi seluruh unit bisnis yang berada di bawah naungan Kalla Group.

Salah satu anak perusahaan dari Kalla Group yaitu PT. Makassar Raya Motor, didirikan dengan akta No. 09 tanggal 28 April 1986 dari Notaris Hasan Zaini, SH. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha umum yang berlokasi di Jalan Dr. Ratulangi Wisma Kalla Makassar.

Kemudian PT. Makassar Raya Motor memiliki hak untuk mengurus dan mendirikan kegiatannya sebagai perusahaan perdagangan umum, berdasarkan

berlakunya akta pendirian perusahaan yaitu dalam penjualan kendaraan, suku cadang dan perawatan mobil merek Daihatsu, yang merupakan bagian dari PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu.

Selama pendirian perusahaan ini, sudah banyak membantu dan mendistribusikan mobil ke cabang PT. Makassar Raya Motor yang meliputi wilayah Palopo, Bone, Pare Pare, Bulukumba, Kendari, Kolaka, BauBau, Palu dan Poso.

Tanggung jawab perusahaan ini menjadi semakin berat, dikarenakan perusahaan harus menyesuaikan harga yang dikeluarkan oleh kantor pusat dengan harga jual ke konsumen. Namun dengan adanya kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan, maka bisnis ini dapat berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat dari pencapaian perusahaan dalam hal pemasaran tidak hanya mencakup wilayah Kota Makassar tetapi juga di luar Kota Makassar. Sedangkan PT. Cabang Makassar Raya Motor Palopo telah dibuka di Palopo sejak tahun 1992.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT. MaKassar Raya Motor Palopo**

Visi dan misi PT. Makassar Raya Motor Palopo, yaitu:

1. Visi

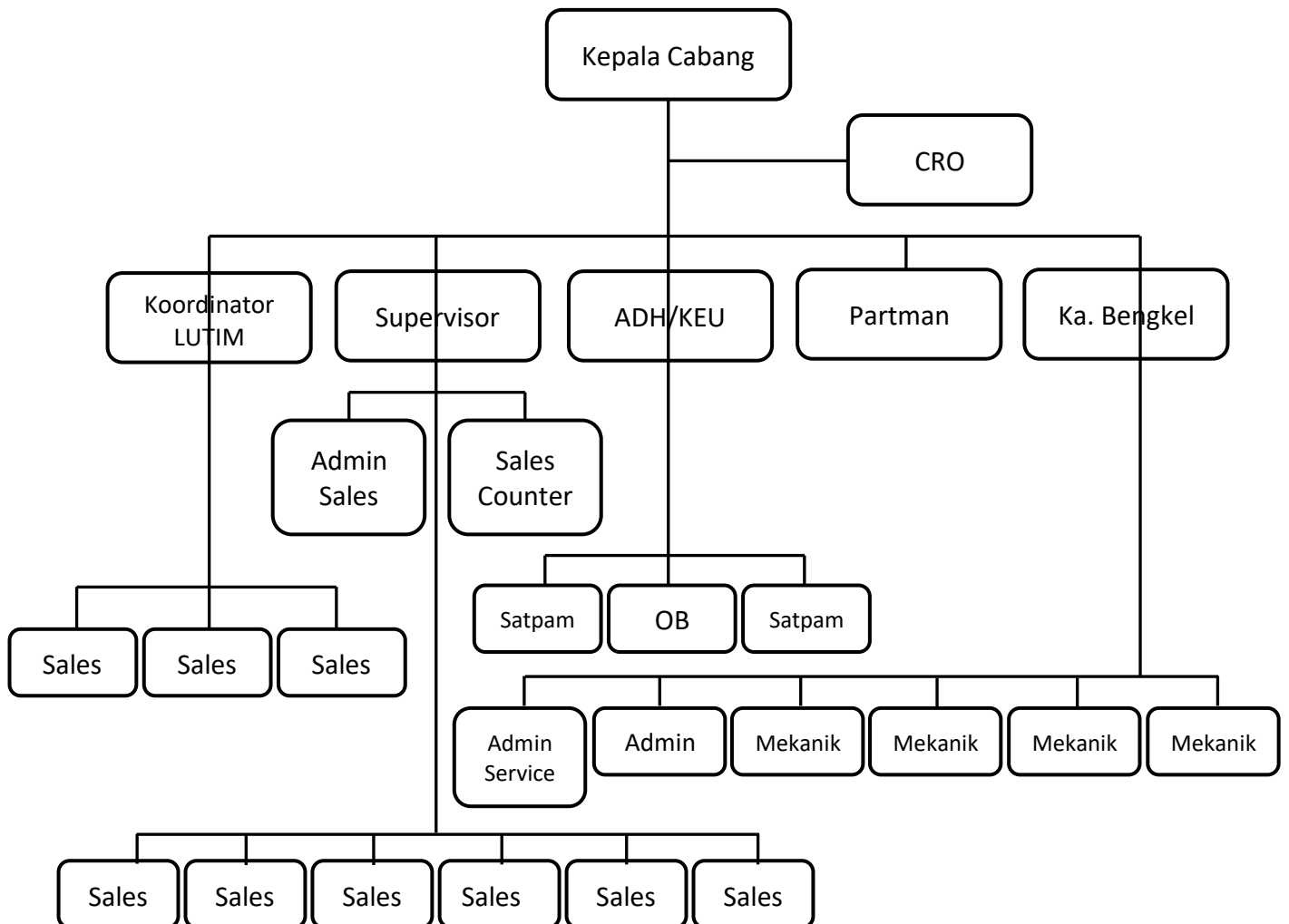
Menjadi raja otomotif di wilayah Sulawesi.

2. Misi

- a. Meningkatkan kontribusi terhadap pendapatan perusahaan dan karyawan serta berperan aktif dalam pengembangan wilayah di mana cabang kami berada.
- b. Mengembangkan SDM yang profesional.

- c. Memberi keuntungan yang maksimal bagi semua pihak yang terlibat.
- d. Memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Makassar Raya Motor Cabang



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo

#### 4.2 Deskriptif Data

Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Makassar Raya Motor Palopo. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebar kuesioner kepada responden pada penelitian yang merupakan

karyawanPT. Cabang Makassar Raya Motor Palopo. Kuesioner yang disebar berjumlah 34 eksamplar sesuai dengan jumlah karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini.

#### 4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

##### 1. Karakteristik Responden

Adapun tabel karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir, sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	23	68%
2.	Perempuan	11	32%
Total		34	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 23 orang atau dalam jumlah persentase 68%, sementara responden jenis kelamin perempuan lebih sedikit yaitu 11 orang dalam persentase 32%.

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	22	65%
2.	31 – 40 tahun	11	32%
3.	41 – 50 tahun	1	3%
Total		34	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Dari tabel 4.2 di atas menjelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun lebih banyak yaitu 22 orang atau 66%, sementara 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau 32%, dan 41-50 tahun sebanyak 1 orang atau 2%.

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

NO.	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 – 12 bulan	5	15%
2.	1 – 3 tahun	18	52%
3.	4 – 6 tahun	6	18%
4.	7 – 9 tahun	5	15%
Total		34	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Dari tabel 4.3 di atas diketahui bahwa karyawan dengan lama kerja 1-3 tahun lebih mendominasi sebesar 18 karyawan atau 53%, sementara 1-12 bulan sebanyak 5 karyawan atau 12%, 4-6 tahun sebanyak 6 karyawan atau 16%, dan 7-9 tahun sebanyak 5 karyawan atau 16%.

**Tabel. 4.4** Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	15	47%
2.	DIII/DIV	6	18%
3.	S1	13	38%
Total		34	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak yaitu 15 orang dengan persentase 44%, sementara dengan pendidikan terakhir lainnya DIII/DIV yaitu 6 orang dengan persentase 19% dan S1 yaitu 13 orang dengan persentase 37%.

## 2. Hasil Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert, dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan dengan nilai STS=1, TS=2, KS=3, S=4, dan SS=5. Berikut sajian data rentang skala likert.

**Tabel 4.5** Deskriptif Responden Variabel *Reward*

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Item X <sub>1.1</sub>	0	0	1	16	17	34
Item X <sub>1.2</sub>	0	0	0	26	8	34
Item X <sub>1.3</sub>	0	0	0	21	13	34
Item X <sub>1.4</sub>	0	0	0	19	15	34
Item X <sub>1.5</sub>	0	0	1	18	15	34

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Reward* di atas terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X<sub>1.1</sub> yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 16 responden, dan sangat setuju sebanyak 17 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Reward* di atas terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X<sub>1.2</sub> yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 26 responden, dan sangat setuju sebanyak 8 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Rewarddi* atas terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 21 responden, dan sangat setuju sebanyak 13 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Rewarddi* atas terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 19 responden, dan sangat setuju sebanyak 15 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Rewarddi* atas terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 18 responden, dan sangat setuju sebanyak 15 responden.

**Tabel 4.6** Deskriptif Responden Variabel *Punishment*

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Item X <sub>2.1</sub>	0	0	5	17	12	34
Item X <sub>2.2</sub>	0	1	1	23	9	34
Item X <sub>2.3</sub>	0	0	2	12	20	34
Item X <sub>2.4</sub>	0	1	1	23	9	34
Item X <sub>2.5</sub>	0	0	2	20	12	34

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2022)



Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Punishment* terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 17 responden, dan sangat setuju sebanyak 12 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Punishment* terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 23 responden, dan sangat setuju sebanyak 9 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Punishment* terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 12 responden, dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Punishment* terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 23 responden, dan sangat setuju sebanyak 9 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel *Punishment* terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, kurang

setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 20 responden, dan sangat setuju sebanyak 12 responden.

**Tabel 4.7** Deskriptif Responden Variabel Kinerja karyawan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Item Y <sub>1.1</sub>	0	0	2	20	12	34
Item Y <sub>1.2</sub>	0	1	3	17	13	34
Item Y <sub>1.3</sub>	0	0	3	20	11	34
Item Y <sub>1.4</sub>	1	0	3	17	13	34
Item Y <sub>1.5</sub>	0	1	1	16	16	34

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2022)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel Kinerja karyawan terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y<sub>1.1</sub> yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 20 responden, dan sangat setuju sebanyak 12 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel Kinerja karyawan terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y<sub>1.2</sub> yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 17 responden, dan sangat setuju sebanyak 13 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel Kinerja karyawan terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y<sub>1.3</sub> yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden,

kurang setuju sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 20responden, dan sangat setuju sebanyak 11 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel Kinerja karyawan terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y1.4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 17responden, dan sangat setuju sebanyak 13 responden.

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel Kinerja karyawan terdapat 34 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y1.5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 16responden, dan sangat setuju sebanyak 16 responden.

#### **4.2.2 Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data kuesioner valid atau tidak valid. Dengan kata lain, pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pertanyaan dan skor total dengan menggunakan metode korelasi momen produk Pearson. Data dianggap valid jika dalam kondisi sebagai berikut: Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid, serta hasil  $r$  hitung dan  $t$ ; tabel  $r =$  tidak valid pada taraf signifikansi 0,05. Hasilnya uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8** Hasil Uji Validitas

NO.	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	<i>Reward</i>	X <sub>1.1</sub>	0,559	0,355	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,651	0,355	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,673	0,355	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,661	0,355	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,563	0,355	Valid
2.	<i>Punishment</i>	X <sub>2.1</sub>	0,669	0,355	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,854	0,355	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,588	0,355	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,854	0,355	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0,592	0,355	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y <sub>1.1</sub>	0,633	0,355	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,688	0,355	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,439	0,355	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,648	0,355	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,723	0,355	Valid

Sumber: Data diolah SPSS.21 (2022)

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 21 dapat dilihat ketiga variabel yaitu *reward*, *Punishment* dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan untuk masing-masing variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,355.

### 4.3 Uji Data

#### 4.3.1 Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 4.9** Hasil Uji t (Uji Parsial)

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,290	5,100		-,057	,955
	Reward X1	,490	,194	,351	2,529	,017
	Punishment X2	,511	,137	,518	3,727	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Kariawan Y

#### 1. Kriteria pengujian

**Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak**

**Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima**

#### 2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi ialah 0.05 ( $\alpha=5\%$ ).

#### 3. Menentukan T hitung

Berdasarkan output SPSS jumlah T adalah 2.529

#### 4. Membandingkan t hitung dengan t table

**Nilai T hitung jika ( $2.529 > 2.032$ )  $H_0$  ditolak**

#### 5. Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama ( $H_1$ ), diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,017 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2.529 > 2.032$   $H_0$  ditolak maka secara parsial variabel independen *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopodengan demikian hipotesis diterima.

2. Hipotesis kedua (H2), diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3.727 > 2.032$  maka secara parsial variabel independen *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo dengan demikian hipotesis diterima.

#### 4.3.2 Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4.10** Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,872	2	32,436	10,412	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,569	31	3,115		
	Total	161,441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Kariawan Y

b. Predictors: (Constant), *Punishment* X2, Rewad X1

#### 1. Kriteria pengujian

- **HO diterima jika F hitung < F table**

- **HO ditolak jika F hitung > F table**

#### 2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi ialah 0.05 ( $\alpha=5\%$ ).

#### 3. Menentukan F hitung

Berdasarkan output SPSS jumlah F sebesar 10,412

#### 4. Membandingkan t hitung dengan t table

Nilai F hitung > F table ( $10,412 > 3,30$ ) **HO ditolak**

#### 5. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2

secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$

diperoleh  $10,412 > 3,30$  sehingga dapat disimpulkan bahwa (H3) *reward* dan *Punishment* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo.

#### **4.4 Pembahasan**

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan:

##### **4.4.1 Pengaruh *reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo**

Hasil uji *t* (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, di dalam perusahaan tersebut dengan adanya *reward* dalam bekerja, dapat meningkat dengan baik. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “*reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Agung Dwi Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa *Reward* Dan *Punishment* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya. sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Sumarjati, Sri Siswani, 2021 Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management. yang menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo**

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya *Punishment* yang dilakukan karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa “*Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Sigit Purnomo (2021) yang menyatakan bahwa *Reward* Dan *Punishment* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor. Begitupun juga penelitian Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati, (2022) menyatakan bahwa *Reward* Dan *Punishment* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo” yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.
2. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.
3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

6. Saran untuk perusahaan
  - a. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo kiranya lebih meningkatkan lagi *reward* agar kinerja karyawan meningkat lagi.

- b. Dalam kaitannya dengan *Punishment*, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Dalam kaitannya *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel independen selain *reward* and *punishment* yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan untuk menyempurnakan penelitian ini karena masih terdapat variabel independen selain pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta .
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-1
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Mitra wacana Media.
- Faldian, Rahmanda Putra, dkk. 2011. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang*: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas.
- Gibson, J.L., Dkk. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- , 2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- , 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Handoko T. H. (2009). *Pengantar manajemen* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta* ,Penerbit: Bumi Aksara.
- Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchlisin Riadi April 21, 2020. *Reward atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis dan Syarat)*.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Punishment untuk Bisnis yang Kompetitif*, (cetakan keempat). Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Bambang, 2006. *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia I*. Penerbit LepKhair. Ternate.
- Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2006. *Manajemen Public relations dan Media Komunikasi, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1* , 18-23.
- Sondang P. Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.

Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. 2017. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5

Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung