

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkutanegara 2015:2). Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu-individu dalam organisasi tersebut. Perusahaan harus bekerja keras untuk meningkatkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja setiap orang, tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan reward and punishment. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang kontradiktif, tetapi saling terkait satu sama lain. Keduanya memiliki efek mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Perusahaan harus memberikan

penghargaan dan hukuman secara benar dan adil kepada karyawannya. Perusahaan tidak dapat memberikan penghargaan dan hukuman berdasarkan preferensi mereka (Ihsan, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil pemikiran dan energi seseorang, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atas pekerjaannya bersifat tangible, observable, dan countable, namun dalam banyak kasus, hasil pemikiran dan energinya tidak dapat dihitung dan terlihat, seperti ide pemecahan masalah, inovasi baru dalam produk atau jasa. Bisa juga menjadi penemuan untuk prosedur kerja yang lebih efektif. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Dengan dukungan budaya organisasi perusahaan yang meningkat, lingkungan kerja yang berwujud dan disiplin kerja yang baik dapat memberikan peningkatan kinerja yang lebih baik kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Nisa, 2019).

PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Kota Palopo adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan guna untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. Dalam pencapaian PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Kota Palopo sampai saat ini tidak jauh – jauh dari kinerja karyawan yang memiliki semangat kerja untuk meningkatkan jumlah nasabah sekaligus meningkatkan pembiayaan dalam jumlah besar demi tercapainya tujuan perusahaan.

Namun kondisi pandemi Covid 19 saat ini juga berdampak pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo, dengan terjadinya pengurangan terhadap beberapa karyawan di perusahaan tersebut, baik yang ada di Toraja, Palopo itu sendiri, Mangkutana, Bone-bone, Belopa, dan Masamba. Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan. Hal ini memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat memberikan dampak terhadap perusahaan.

Salah Satu Faktor yang memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan adalah *reward*. *Reward* merupakan ganjaran hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan supaya seseorang menjadi lebih ulet lagi usahanya buat memperbaiki atau menaikkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi pada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, tetapi tetap menaruh kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi pada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud menurut *reward* dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila *reward* sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya. Selain faktor *reward*, faktor *punishment* juga sangat menghipnotis kinerja karyawan. *Punishment* merupakan sanksi yang diterima sang seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang

dibebankan pada seseorang karyawan merupakan sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali saat karyawan tadi bekerja di perusahaan tadi, terutama pada waktu karyawan tadi menandatangani perjanjian kesanggupan buat bersedia bekerja sinkron dengan perintah berdasarkan surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu aktivitas perusahaan hadiah *Punishment*/ hukuman adalah kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan supaya bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan & rapikan cara konduite yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan punishment bisa lebih efektif buat merubah konduite karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan dampak jera kepada pelanggar.

Fenomena kasus yang menyebabkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor *reward* dan *punishment* yang tidak berjalan baik seperti perkara *reward* masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya pula ketidakadilan kepada karyawan usang yang sudah berpuluh tahun bekerja namun masih diberikan *reward* yang sama misalnya karyawan baru, seharusnya jika karyawan loyal terhadap perusahaan perusahaan akan menaruh *reward* yang lebih kepada mereka. Selain itu perkara *punishment* yang terjadi diperusahaan ini merupakan yang sering terjadi pada karyawan sales marketing yang selalu kena *punishment* jika mereka tidak mencapai target pada sebulan, mereka merasa stress akan tekanan yang terus diberikan sehingga mengakibatkan karyawan sales selalu silih berganti dan

banyak yang keluar karena tidak tahan akan *punishment* yang mereka terima seperti tidak keluarnya gaji utama yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo ?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo
2. Untuk mengetahui apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, sehingga penerapan antara fakta dan teori yang ada dapat dipahami dengan lebih jelas.

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pengembang ilmu pengetahuan dan pedoman penerapan kemampuan implementasi perusahaan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui pentingnya berbagai aspek.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dengan penulisan dapat memberikan manfaat yang baik bagi siapa saja yang membutuhkan hasil bacaannya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua orang.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Dunia Pendidikan

Pengetahuan yang dapat digunakan untuk perbandingan dan pertimbangan materi yang dapat yang ditingkatkan untuk menyelesaikan masalah yang serupa.

2. Bagi Instansi Terkait

Menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Penelitian pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo ini mencakup wilayah Kota Palopo. Yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Reward*

2.1.1 Pengertian *Reward*

Pramesti et al., (2019) *Reward* adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo (2013). *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai

imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward tersebut Mas'ud et al. (2017).

2.1.2 Jenis – jenis *Reward*

Menurut Marlina (2017) menyatakan bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan *extrinsik* (*ekstrinsic rewards*)

Penghargaan *extrinsik* adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

A. Penghargaan finansial :

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
- b. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- c. Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

B. Penghargaan non finansial :

- a. Penghargaan interpersonal Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk

mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b. Promosi Manajer

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

2. Penghargaan *intrinsik (intrinsic rewards)*

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri:

a. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan 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.

b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

2.1.3 Indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2013:181) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mahmudi (2013: 187) yaitu sebagai berikut :

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki

prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya,

- a. Promosi jabatan
- b. Pemberian kepercayaan
- c. Peningkatan tanggung jawab
- d. Pemberian otonomi yang lebih luas
- e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f. Pengakuan
- g. Pujian

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Rivai (2015) dalam Triandi (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut :

1. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian *reward* dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagai menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2. Kondisi ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi *reward* sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomin industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3. Peraturan pemerintah

Pemerintah secara tidak langsung mempengaruhi tingkat *reward* melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam *reward* untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu. Dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

4. Serikat pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program *reward* kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resensi dan paling kecil selama periode inflasi.

5. Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk *reward* karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja, Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan beberapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

6. Siapa yang membuat keputusan *reward*

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan *reward* dibandingkan sekitar beberapa faktor lain. tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atau beberapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

2.1.5 Tujuan *Reward*

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal Moorhead dan Griffin, (2013) .

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

2.2 *Punishment*

2.2.1 Pengertian *Punishment*

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” Mangkunegara (2000:130).

Punishment atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu Ivancevich dalam Hidayat (2018).

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk menjaga kedisiplinan karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan Hasibuan (2014).

Menurut Paranta (dalam Destrianti, 2018) *Punishment* (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap perilaku itu. Untuk menghukum seorang karyawan, manajer dapat menolak penghargaan yang bernilai bagi individu tersebut, seperti penghargaan lisan atau gaji jasa (*meritpay*) atau manajer dapat memberikan hasil yang tidak menyenangkan, seperti teguran lisan atau pengurangan gaji. Sama halnya seperti penguatan positif, hukuman dapat dilakukan dengan buruk atau dapat dilakukan dengan baik. Sekali lagi, catatan manajer menyajikan petunjuk tentang penanganan hukuman sebagai suatu strategi penguatan. Juga ingatlah bahwa hukuman sering harus di kombinasikan dengan penguatan positif. yang perlu dilakukan pemimpin untuk hukuman:

1. Mengatakan kepada karyawan apa yang keliru dilakukan
2. Mengatakan kepada karyawan apa yang benar dilakukan
3. Memastikan hukuman sesuai dengan perilaku
4. Memberikan hukuman secara perorangan
5. Mengikuti hukum penguatan segera dan hukum penguatan kontigen.

2.2.2 Jenis – Jenis *Punishment*

Menurut Rivai (2013) dalam Purnama (2015) jenis – jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis

- c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang,dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah direncanakan
 - b. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
 3. Hukuman berat,dengan jenis :
 - a. Penurunan pangkat atau demosi
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

2.2.3 Indikator *Punishment*

Menurut Pahlevi (2014) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu :

1. Tata tertib
2. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang
3. Pelaksanaan/ tekanan
4. Hukuman yang diberikan dengan adanya kejelasan
5. Teguran
6. Peringatan
7. Kebijakan PHK

Kesimpulannya hukuman adalah tindakan teguran yang terhadap suatu pelanggaran yang akan dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

Menurut A. A. P. Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan jelas
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin baik secara tertulis maupun lisan.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi.

2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut Mangkuprawira (2009) menjelaskan bahwa sanksi yang diterima karyawan harus sebanding dengan pelanggaran yang dilakukannya. Berikut beberapa tingkat pelanggaran dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu :

1. pelanggaran tingkat 1
 - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan
 - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
 - c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
 - d. Membawa senjata tajam, minuman keras, dan merokok ditempat kerja.
2. Pelanggaran tingkat II
 - a. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa ijin, baik secara tertulis
 - b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas
 - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi
 - d. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditentukan
3. Pelanggaran tingkat III

- a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik
- b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja
- c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja
- d. Mencuri asset perusahaan
- e. Membocorkan rahasia perusahaan dengan pihak lain yang bukan karyawan atau pihak terkait dengan perusahaan.

2.2.5 Tujuan *Punishment*

Menurut Soekanto (2009:67), *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan *punishment*. Tujuan penting dalam *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan adalah membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wibowo (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dapat dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja sumberdaya manusia (prestasi kerja), karena setiap organisasi akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Performance mengacu pada terjemahan dari kata performance (job performance) secara etimologis performance berasal dari kata perfrom yang artinya performance atau prestasi (Lubis 2019).

Menurut penelitian mangkutanegara (dalam Rahayuningsi 2013) kinerja adalah kualitas hasil kerja karyawan yang merupakan hasil kerja karyawan tersebut menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Harahap (2016) menjelaskan penilaian kinerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi kinerja karyawan dan bertujuan untuk memberi umpan balik kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi terkait dengan kebijakan karyawan (seperti tujuan promosi, pertumbuhan gaji, pendidikan dan pelatihan).

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu kerjanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016), menjelaskan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor individual

Termasuk keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, disiplin, motivasi dan komitmen setiap orang.

2. Faktor kepemimpinan

Ini termasuk kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer sebagai pemimpin tim.

3. Faktor tim

Termasuk dukungan dan antusiasme rekan – rekan dalam tim, kepercayaan, kekompakan, dan keakraban antar anggota tim.

4. Faktor sistem

Termasuk sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi.

5. Faktor konsektual

Tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja dengan susunan kerja yang nyaman dan kondusif akan lebih meningkatkan hasil kerja.

2.3.4 Tujuan Kinerja

Dalam Ricardianto (2018:73) menyebutkan evaluasi kinerja adalah alat untuk membantu karyawan mengelola kinerja. Oleh karena itu, kinerja memiliki tujuan yang luas, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja pekerja dengan memberikan bantuan agar pekerja dapat memaksimalkan potensinya dan memenuhi misi organisasi dengan melakukan pekerjaan.
2. Mendapatkan informasi yang berfungsi sebagai dasar untuk promosi, disiplin, menghindari pekerjaan yang salah, dan penghargaan.
3. Untuk mencapai keseimbangan antara penetapan ekspektasi pribadi karyawan dan tujuan organisasi, penyusunan rencana pengembangan pribadi dan profesional serta rencana pelatihan karyawan mencapai suatu konsensus sehingga hasil kepuasan kerja dapat ditentukan.
4. Perkembangan tindakan sumber daya manusia di lingkungan organisasi dapat digunakan untuk merancang hubungan antara atasan dan bawahan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya dapat diringkas seperti pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun, judul, lokasi	Tujuan penelitian	Metodologi/variabel	Hasil penelitian
1.	Hidayat (2018) pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.	Menguji hubungan antara <i>reward</i> dan disiplin kerja, hubungan antara <i>punishment</i> dan disiplin kerja, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, hubungan antara <i>reward</i> dan kinerja karyawan, hubungan antara <i>punishment</i> dan kinerja karyawan, hubungan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja.	Kuantitatif. <i>Reward</i> , <i>punishment</i> , disiplin kerja, kinerja karyawan	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ihsan (2019) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	Menguji hubungan antara <i>reward</i> dan kinerja karyawan, hubungan antara <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif. <i>Reward, punishment</i> dan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Widiyaningsi	Mengaji	Kuantitatif. <i>Reward,</i>	hasil penelitian

	(2017) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop Purwekorto Stasiun Kutoarjo	hubungan antara <i>reward</i> dan kinerja karyawan, hubungan antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan	<i>punishment</i> dan kinerja karyawan	ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Budiarti (2019) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja pegawai blud non PNS rumah sakit paru dungus madiun tahun	Menguji hubungan antara penerapan <i>reward</i> pada pegawai BLUD Non PNS dirumah sakit paru dungus madiun, hubungan antara penerapan <i>punishment</i>	Kuantitatif. <i>Reward</i> , <i>punishment</i> , dan disiplin kerja	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara <i>reward</i> , <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai BLUD Non PNS di rumah sakit

	2019	pada pegawai BLUD Non PNS di rumah sakit madiun, hubungan antara disiplin kerja pegawai BLUD Non PNS di rumah sakit paru dungut madiun, mengalisis pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja pegawai BLUD Non PNS di rumah sakit paru dungut madiun		paru dungus madiun
5.	Nisa (2019) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. President Indonesia Medan	Menguji hubungan antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, hubungan antara <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan, hubungan antara	Kuantitatif. <i>Reward</i> , <i>punishment</i> dan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, <i>punishment</i>

		<i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan		dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan
6.	Marlina (2017) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lentera Kencana	Untuk menguji pengaruh variabel yang signifikan antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh variabel yang signifikan antara <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif. <i>Reward</i> , <i>punishment</i> dan kinerja karyawan	Hasil penelitian analisis linear berganda terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif

				<p>antara <i>punishment</i> terdapat kinerja karyawan, hasil penelitian regresi liner berganda terdapat pengaruh secara bersama – sama atau terdapat pengaruh simultan antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan, terdapat kontribusi secara bersama – sama antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
s7.	Febrianti (2014) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap	Menjelaskan pengaruh variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> secara persial terhadap	Kuantitatif. <i>Reward</i> , <i>punishment</i> , motivasi kerja,serta dampak terhadap kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh signifikan

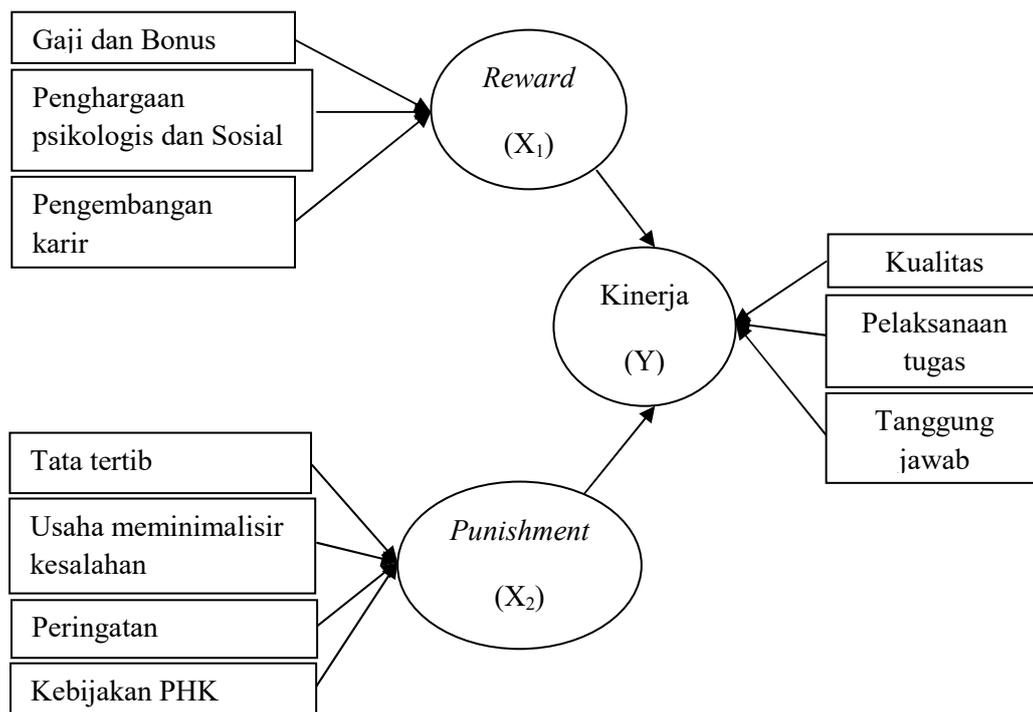
	<p>motivasi kerja serta dampak terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Panin bank Tbk area mikro jombang</p>	<p>motivasi kerja karyawan, pengaruh <i>reward</i>, <i>punishment</i>, motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>		<p>terhadap motivasi kerja karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Rosyidah (2018) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap</p>	<p>Mengetahui penerapan <i>reward</i>, pemberian <i>punishment</i> terhadap kinerja</p>	<p>Kuantitatif. <i>Reward</i>, <i>punishment</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Secara parsial ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial ada pengaruh</p>

	kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo	karyawan, menganalisis pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan		<i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan, secara simultan ada pengaruh antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan
9.	Erick et al (2016) pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)	Mengetahui dan menganalisis besaran dan pengaruh pemberian <i>reward</i> , mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh pemberian <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif. <i>Reward</i> , <i>punishment</i> , kinerja karyawan	Maka <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pemberian <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	Mas,ud et al (2017) pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja	Mengetahui pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang ada di dinas	Kuantitatif. <i>Reward</i> , <i>punishment</i> , kinerja pegawai	Terdapat pengaruh antara <i>reward</i> terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh antara

pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur	pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur		<i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai
---	---	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2), dan Kinerja (Y). Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konseptual yang telah dibentuk maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga bahwa *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal internasional Finance (FIF GROUP) Kota Palopo
2. Diduga bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Kota Palopo

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada pengujian teori – teori atau hipotesis melalui pengukuran variabel – variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan pemodelan sistematis.

3.2 Lokasi dan waktu penelitin

pada saat penulisan proposal skripsi ini, penulisan melakukan penelitian PT. Federal Intenasional Finance (FIF GROUP) terletak di Jalan Andi Jemma, No.3, Amassangan, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, perusahaan ini bergerak dalam bidang pembiayaan dengan pelanggan yang tinggi, oleh karena itu perusahaan membutuhkan tenaga profesional yang cukup untuk memastikan kinerjanya dapat mencapai tujuan perusahaan. Rencana penelitian akan dilaksanakan selama 3 bulan sampai selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Kota Palopo yang berjumlah 45 Orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti dapat melakukan dengan sampel yang diambil dari populasi Sugiyono (2008:181).teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang bisa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Kota Palopo yang berjumlah 45 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data dalam berbentuk angka atau bilangan yang masih perlu untuk dianalisis kembali.

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, dengan cara menyebarkan koesioner kepada responden.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, tapi melalui sumber data yang ada seperti buku yang berhubungan dengan penelitian, koran dan internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berperan penting dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat, sehingga kesimpulan yang ditarik peneliti itu benar adapun teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam peneliti ini yaitu:

1. Daftar pernyataan koesioner, membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang dituju kepada karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Kota Palopo dengan Skala Likert dengan bentuk *checklis*, dimana setiap pernyataan diberi nilai atau skor, yaitu.
 - a. Skor 1 jika jawaban responden Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Skor 2 jika jawaban responden Tidak Setuju (TS)
 - c. Skor 3 jika jawaban responden Kurang Setuju (KS)
 - d. Skor 4 jika jawaban responden Setuju (S)
 - e. Skor 5 jika jawaban responden Sangat Setuju (SS)
2. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen – dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.
3. Observasi yaitu pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Kota Palopo.

3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Sebelum melakukan evaluasi penelitian harus menentukan variabel operasi. Tujuan agar peneliti lebih mudah. Variabel dalam penelitian ini meliputi

beberapa variabel, antara lain “*Reward*” sebagai variabel X_1 , “*Punishment*” sebagai variabel X_2 dan “Kinerja” sebagai variabel Y.

Tabel 3.1 Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Reward</i> X_1	<i>Reward</i> adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik itu berupa uang atau barang maupun dalam bentuk lain yang ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial 	Ordinal
2.	<i>Punishment</i> X_2	<i>Punishment</i> adalah hukuman yang berikan kepada karyawan yang melanggar suatu aturan yang berlaku, agar tidak mengulangi kesalahan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata tertib 2. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang 3. Pelaksanaan/tekanan 4. Hukuman yang diberikan dengan adanya kejelasan 5. Teguran 6. Peringatan 7. Kebijakan PHK 	Ordinal
3.	Kinerja Y	Kinerja adalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 	Ordinal

	hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	
--	---	---	--

3.7 Instrumen Penelitian

Untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini, dilakukan uji validitasi dan uji realibilitas yaitu :

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu koefisien. uji validitas adalah uji digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas item pernyataan yang dapat dilihat dengan membandingkan r hitung. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai korelasi product moment (r). jika r hitung $>$ nilai r tabel, maka butir soal dinyatakan valid. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Uji validitas menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS.

3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2012:111), uji realibilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrument. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 maka dikatakan reliabel. Dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 maka dikatakan tidak reliabel.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali:2011).

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu pada penelitian ini (X1) *Reward*, (X2) *Punishment* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

3.8.3 Uji Koefisiensi Determinan (R^2)

Koefisiensi Determinan (R^2) yaitu bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam Output SPSS, koefisiensi determinan terletak pada tabel *model summer* dan tertulis R square. Namun disesuaikan dengan regresi linear berganda itu sendiri menggunakan R square yang disesuaikan dengan *Adjusted* R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian, menurut Ghozali, (2012). Nilai R yang mendekati angka 1 (satu) artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

perubahan variabel independen, begitu pula sebaliknya. Jika R^2 mendekati 0 (nol), maka variabel independen memiliki pengaruh yang lebih lemah terhadap variabel dependen.

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis data adalah cara menganalisis data penelitian, termasuk alat – alat statistik yang relevan digunakan dalam penelitian. Adapun teknis dalam analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan :

(Sugiyono, 2012:221)

Keterangan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi

X_1 : *Reward*

X_2 : *Punishment*

e : Error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo

PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo merupakan anak perusahaan PT. Astra International yang bernaung dibawah payung ASTRA Finance Service yang berkantor pusat di Jakarta dengan memiliki jaringan kantor cabang dan perwakilan yang tersebar di berbagai pulau Jawa, Bali, Sumatra, Kalimantan dan Sulawesi.

PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan khususnya pembiayaan kredit kepemilikan sepeda motor Honda yang didirikan dengan akte pendirian No. 01 tanggal 1 Mei 1989 dengan nama awal PT. Mitrapusaka Arta Finance. Berdasarkan izin usaha yang diperolehnya maka perseroan bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang, dan pembiayaan konsumen pada tanggal 21 Oktober 1991 berubah menjadi nama PT. Federal International Finance (FIF) namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Ketika badai krisis moneter mulai menerpa pada tahun 1997, saat itu pula merupakan titik balik bagi perseroan untuk melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju ke suatu sistem komputerisasi yang tersentralisasi dan

terintegrasi. Walaupun krisis moneter tersebut di luar dugaan berkembang menjadi krisis multi dimensi, namun berkat kerja keras jajaran direksi beserta seluruh karyawan perseroan tetap dapat berjalan. Perseroan yang mayoritas sahamnya di miliki oleh PT Asrta International, Tbk ini tahun demi tahun lebih memantapkan dirinya sebagai perusahaan pembiayaan terbaik dan terpercaya di industrinya, sehingga pada saat penerbitan obligasi pertama tahun 2002 hingga obligasi kelima tahun 2004 mendapatkan tanggapan positif dari investor.

Dari tahun ke tahun pelanggan semakin banyak sehingga dipandang perlu untuk membuka cabang maka berdirilah PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Palopo pada tahun 2005 yang hingga saat ini bertempat di jln. Andi Djemma No. 3, Amasangan, Kec. Wara, Kota Palopo.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan (Federal International Finance Cabang Palopo)

Adapun Visi dan Misi PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo sebagai berikut:

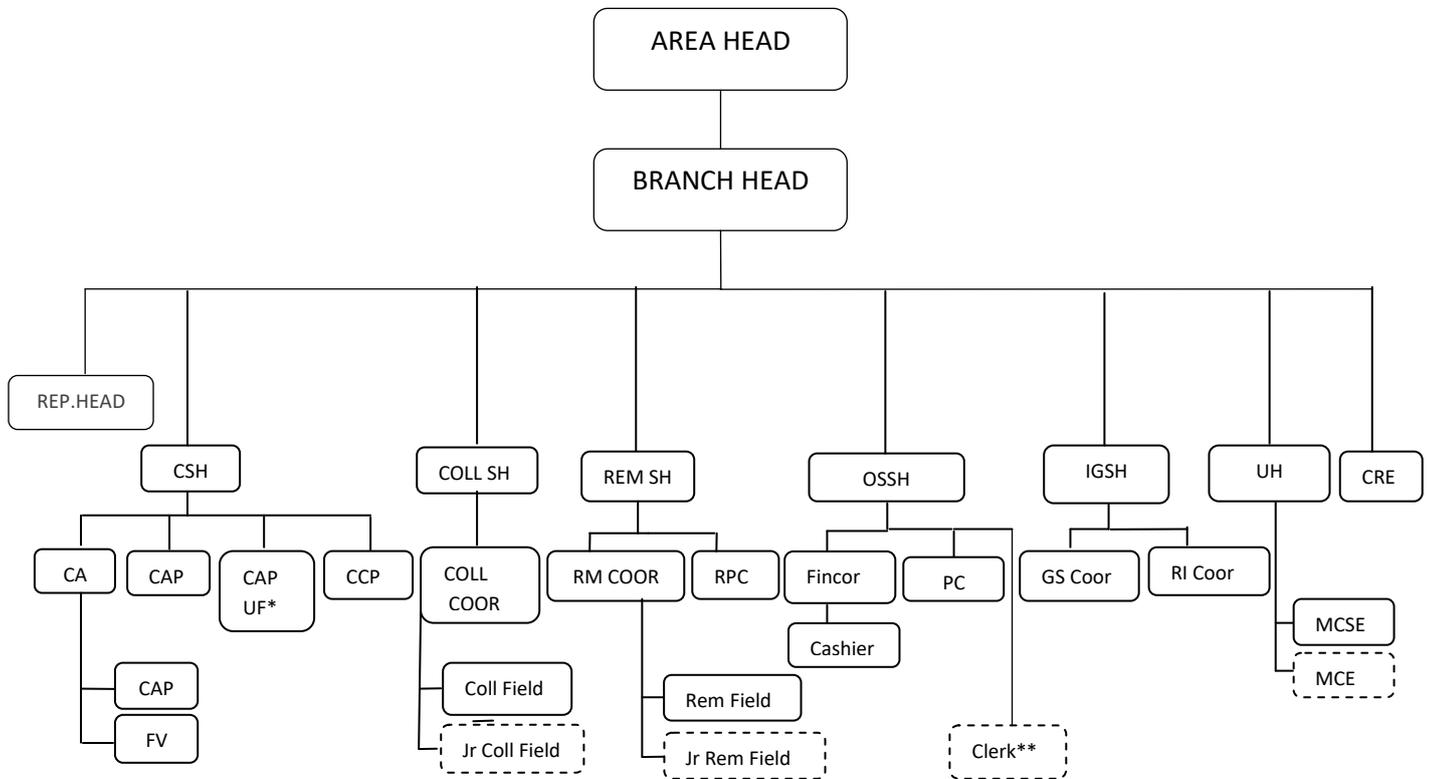
a. Visi

Menjadi pimpinan industri yang dikagumin secara nasional.

b. Misi

Membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasinya terbagi atas beberapa bagian yang memiliki tugas masing-masing yaitu :

- a. Area Head yaitu kepala wilayah
- b. Branch Head yaitu kepala Cabang
- c. Rep Head yaitu Kepala Pos FIF GROUP yang menangani pos-pos di setiap wilayah FIF GROUP seperti di Mangkutana, Toraja, dan Masamba
- d. Credit Section Head yaitu kepala bagian credit
- e. Collection Section Head yaitu kepala bagian penagihan

- f. Remedial Section Head yaitu kepala bagian penagihan dan penarikan unit
- g. Operational Support Section Head yaitu kepala bagian ke HRDan dan finance/accounting/pajak
- h. Inventory General Section Head yaitu kepala bagian gudang dan penanganan aset-aset kantor
- i. Unit Head yaitu kepala kios khusus pinjaman dana tunai fif
- j. Customer Relation Executive yaitu orang-orang yang menangani customer jika ada yang diajukan credit/complein customer.

4.2 Deskripsi Data Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan 45 sampel responden yang ditemui pada saat penelitian sedang berlangsung dan kuesioner yang berisi 25 item pernyataan ini disebarkan kepada 45 responden.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	51%
Perempuan	22	48%
Total	45	100

Sumber : *data primer yang diolah, 2021*

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden jenis kelamin sebanyak 51% dari seluruh jumlah responden dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 22 atau sekitar 48% dari keseluruhan jumlah responden.

4.2.3 Umur/Usia Responden

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Umur

Usia	Frekuensi	Persentase%
21-30	39	86%
30-40	6	31%
Total	45	100

Sumber : *data primer yang diolah, 2021*

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia/umur, dapat diketahui responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 39 orang atau sekitar 86% dan yang berusia 30- 40 sebanyak 6 orang atau sekitar 31% dari seluruh jumlah responden.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Uji Instrumen

4.3.2. Uji Validitas

Guna menguji validitas instrumen, pengguna menggunakan aplikasi SPSS versi 22 validitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikan yaitu membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria penelitian menggunakan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dimana n adalah sampel dan k adalah (variabel). Pada kasus ini besarnya $df=45-2=43$ dengan

0.05 didapat 0.294. jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Reward	X1	0,712	0,294	Valid
	X2	0,757	0,294	Valid
	X3	0,797	0,294	Valid
	X4	0,791	0,294	Valid
	X5	0,842	0,294	Valid
	X6	0,789	0,294	Valid
	X7	0,798	0,294	Valid
	X8	0,815	0,294	Valid
	X9	0,776	0,294	Valid
Punishment	X1	0,876	0,294	Valid
	X2	0,832	0,294	Valid
	X3	0,885	0,294	Valid
	X4	0,835	0,294	Valid
	X5	0,937	0,294	Valid
	X6	0,894	0,294	Valid
	X7	0,928	0,294	Valid
Kinerja	X1	0,728	0,294	Valid
	X2	0,854	0,294	Valid
	X3	0,807	0,294	Valid
	X4	0,882	0,294	Valid
	X5	0,886	0,294	Valid
	X6	0,817	0,294	Valid
	X7	0,870	0,294	Valid
	X8	0,797	0,294	Valid
	X9	0,738	0,294	Valid

Sumber : data diolah (2021)

4.3.3 Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo. Uji realibilitas merupakan uji keterandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kuatnya

pengukuran dapat dipercaya . Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengaruh realibititas dilakukan dalam rangka melihat nilai seberapa kuatnya pengukuran yang dapat dipercaya dimana diperoleh hasil konsistensi pengukuran yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui data SPSS 22, jika *cronbach's alpha* > 0.60 maka dikatakan realibel. Hasil pengujian realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Realiabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	25

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan uji realibilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* 0,970 > 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel atau layak.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

4.3.5 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapat melalui $\text{sig } \alpha = 0.05$ dengan $df = n - k$. $df = 45 - 2 = 43$ nilai $t_{tabel} = 1.681$

Tabel 4.5
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.731	2.964		.921	.362
	REWARD	.318	.119	.299	2.675	.011
	PUNISHMENT	.779	.138	.631	5.637	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Output SPSS yang di olah tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji pengaruh variabel *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H_1 di terima dan H_0 ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.675 > 1.681$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,011 > 0,05$) menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_1) secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Uji pengaruh variabel *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo. Dari

hasil pengujian didapatkan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai t -hitung $>$ t -tabel yaitu ($5.637 > 1.681$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0.000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel berikut :

Tabel 4.6
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1999.223	2	999.612	70.677	.000 ^b
	Residual	594.021	42	14.143		
	Total	2593.244	44			

a. Dependent Variabel: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber :Output spss yang diolah tahun 2021

Berdasarkan uji F hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 70.677 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dengan F_{hitung} (70.677) $>$ F_{tabel} 0.243 maka secara simultan *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.3.6 Uji Koefisien Determinan (R^2)

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari

besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisiensi Determinan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.760	3.761

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT,REWARD

Berdasarkan lampiran di atas diperoleh nilai korelasi (R) adalah 0.878 atau mendekati satu yang artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara *Reward* dan *Pinishment* terhadap Kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo. Adapun persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisiensi determinasi (Adjusted R-square) adalah 0.760 hal ini berarti naik turunnya kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo. *Reward* dan *Punishment* sebesar 76.0% sedangkan sisanya 0.24% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (naik turunnya nilai).

Tabel . 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.731	2.964		.921	.362
	REWARD	.318	.119	.299	2.675	.011
	PUNISHMENT	.779	.138	.631	5.637	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

$$Y = 2.731 + 0.318x_1 + 0.779x_2 + e$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 2.731 apabila *reward* dan *punishment* nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 2.731.
2. Nilai koefisiensi (β_1) sebesar 0.318 artinya setiap kenaikan nilai *reward* sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.318.
3. Nilai koefisien (β_2) sebesar 0.779 artinya setiap kenaikan *punishment* sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.779.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1. *Reward* (X_1) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo,

dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05 atau $0.011 > 0.05$ dan jika dilihat nilai $t_{hitung} 2.675 >$ dari $t_{tabel} 1.681$ atau $2.675 > 1.681$.

2. *Punishment* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut lebih kecil taraf signifikannya sebesar 0.05 atau $0.000 > 0.05$ dan jika dilihat dari nilai $t_{hitung} 5.637 >$ dari $t_{tabel} 1.681$ atau $5.637 > 1.681$.
3. *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 70.677 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dengan $F_{hitung} (70.677) > F_{tabel} 0.243$ maka secara simultan *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

- a. *Reward* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo.
- b. *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo.

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- b. Pengumpulan data pada penelitian ini selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi juga perlu dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan karena responden dapat menanyakan dan menjelaskan butir-butir pernyataan yang tidak dipahami responden.
- c. Pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan *Reward* dan *Punishment* pada PT.Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana pihak perusahaan perlu meningkatkan kinerja yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo, dan A. D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Undip.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Penerbit : Bumi Aksara.
- Hidayat., A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11 N.
- Ihsan, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Ayan*, 8(5), 55.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marlina, L. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Lentera Kencana Oleh : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa*.
- Mas'ud, R., Jonathan, L. R., & Lau, E. A. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Muchlis, I. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Batik Danar Hadi Surakarta*. Skripsi thesis. <http://eprints.ums.ac.id/38670/4/Halaman%20Depan.pdf>.
- Nisa, R. K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. President Indonesia Medan*.

- Pahlevi, R. (2014). *Pengaruh Kepuasan, Kepercayaan dan Harga terhadap Loyalitas Konsumen pada Green Product (Studi Kasus pada Masyarakat Bengkulu yang Menggunakan Produk Elektronik Lampu Hemat Energi)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/Jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Rivai, V. S. B. S. S. A. P. V. (2013). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Triandi, S. (2014). *Pengaruh Tim Kerja, Stres Kerja, dan Reward (Imbalan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru*. Pekanbaru: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.