

**PENGARUH *REWARDS* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. NURLENNI KAHAR SPBU 7492212
POROS GALESONG UTARA**

SKRIPSI



**NURSELVIATI
NIM:105721136320**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH *REWARDS* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. NURLENNI KAHAR SPBU 7492212
POROS GALESONG UTARA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURSELVIATI

NIM: 105721136320

***Untuk Memenuhi Persyaratam Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO

”Jadilah Versi Yang Terbaik dari Dirimu Ubah Pikiranmu Dan Kau Dapat Mengubah Duniamu”

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta Karuniannya Sehingga

Skripsi ini Telah terselesaikan dengan Baik.

Alhamdulillah Rabbil’Alamiin

Skripsi ini Kupersembahkan untuk Kedua orang tua ku tercinta, suamiku tersayang, saudariku tersayang, Riyah Maharani, Nurul Hikma Hidayat sebagai sahabat yang selalu mendampingi dan orang-orang yang telah memberikan bantuan dan dukungan hingga skripsi ini terselesaikan, dan untuk Almamater Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

PESAN DAN KESAN

” Janganlah takut jatuh Karena yang tidak pernah Memanjatlah yang tidak pernah jatuh Janganlah takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencapai jalan yang benar pada langkah yang kedua”



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Rewards* dan *punishment* Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara

Nama Mahasiswa : Nurselviati

No. Stambuk/ NIM : 105721136320

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji seminar hasil strata (S1) pada tanggal 29 Juni 2024. Di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rusydi, M.,Si
NIDN. 0031126074

Dr. Samsul Rizal, SE., MM
NIDN. 0907028401

Mengetahui

Ketua Program
Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Hasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Nurselviati, Nim: 105721136320, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0009/SK-Y/61201/09004/2024, Tanggal 22 Dzulhijjah 1445 H/29 Juni 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulqaidah 1445/H
29 Juni 2024

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, M.Si
2. Dr. Samsul Rizal, SE., M.M
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, SE., M.Si
4. Ismail Rasulong, SE., M.M

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurselviati

Stambuk : 105721136320

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Rewards* dan *Punishment* Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil Karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Juni 2024

... membuat pernyataan,



Nurselviati

NIM: 105721136320

Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurselviati
Stambuk : 105721136320
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan,menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

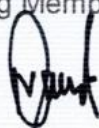
Pengaruh *Rewards* dan *Punishment* Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Nurselviati

NIM: 105721136320

ABSTRAK

NURSELVIATI 2024. Pengaruh *Rewards* dan *punishment* Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muhammad Rusydi dan Samsul Rizal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *rewards* terhadap kinerja karyawan dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan mencakup data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah regresi klinear berganda dengan menggunakan Program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.

Kata Kunci : *Rewards, Punishment, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

NURSELVIATI 2024. *The Effect of Rewards and Punishment on Employee Performance Achievement at PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 North Galesong Axis. Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muhammad Rusydi and Samsul Rizal.*

The aim of this research is knowing the effect of rewards on the employee performance and punishment on the employee performance at PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara. The sample used in this research was 33 respondents taken using the census method or saturated sampling. The type of research data used in this research is quantitative data. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires to respondent. In this research, the data sources used in data collection include primary and secondary data. The method of analysis is multiple regression using the SPSS program. The research results show that rewards have a positive and significant effect on employee performance and punishments have a positive and significant effect on employee performance at PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 North Galesong axis

Keywords: Rewards, Punishment, Employee Performance



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis penjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayat yang tiada hentinya diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Rewards dan punishment Terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara**”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak dan Ibu Herlina Tasse yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasi sayang dan doa tulus. Dan saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, seta dukungan baik materi maupun moral. Dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak . begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasi banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an. SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah. SE.,MM Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Muhammad Rusydi. M.,Si Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Samsul Rizal, SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tek kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulisan selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf Dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa yang tidak sempat saya sebut namanya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis program akuntansi angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantunnya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua karabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat,kesabaran, motivasi dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulis skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'Alaikum Wr. Wb.



Makassar,

2024

Nurselviati

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kajian Teori	6
1. Pengertian SDM	6
2. Pengertian kinerja.....	7
3. Penilaian kinerja	8
4. Pengertian <i>Reward</i>	10
5. Pengertian <i>Punishment</i>	13
B. Penelitian Terdahulu.....	15
C. Kerangka pikir	19
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Jenis dan sumber data	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Instrumen Penelitian	25
G. Operasional Variabel	25
H. Metode Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran umum	38
1. Sejarah Perusahaan	38
2. Visi dan Misi PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212	38
3. Struktur Organisasi PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212	39
4. Deskripsi Pekerjaan	40
B. Data Demografi Karyawan	43
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
2. Responden Berdasarkan Usia	44
3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4. Uji Instrumen	45
c. Uji Asumsi Klasik	50
d. Pengujian Hipotesis	53
C. Pembahasan	57
1. Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	57
2. Pengaruh <i>Punshment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	58
3. Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Operasional variabel rewards dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 poros Galesong Utara	26
Tabel 3. 2 Skor Bobot Skala Likert	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel X1 (Reward)	46
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel X2 (Punishment).....	47
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja karyawan).....	48
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel X1	49
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel X2	49
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Y	49
Tabel 4. 10 Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4. 11 Uji Parsial	54
Tabel 4. 12 Pengujian Hipotesis (Uji F)	55
Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linier Berganda Koefisien Determinasi (R^2).....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 kerangka pikir	20
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Nurlenni Kahar SPBU 74.92212.....	39
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedasitas	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Pengantar	66
Lampiran 2 Surat Balasan Dari PT Nurlenni Kahar SPBU	67
Lampiran 3 Kuesiner Pertanyaan	68
Lampiran 4 Uji Validitas Variabel	73
Lampiran 5 Uji Reliability Variabel	80
Lampiran 6 Uji Normalitas	81
Lampiran 7 Uji Multikolinearitas	81
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas	82
Lampiran 9 R Determinan (R^2)	82
Lampiran 10 Uji Simultan(F)	82
Lampiran 11 Uji Parsial (t)	83
Lampiran 13 Dokumentasi	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatnya pertumbuhan dalam dunia bisnis telah meningkatkan terhadap tingkat persaingan, khususnya di sektor jasa. Sebagai hasil dari kemajuan ini, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin rumit. Kompleksitas tersebut timbul karena persaingan yang semakin ketat sehingga mengharuskan perusahaan untuk mencapai penjualan produk yang sesuai dengan target yang diantisipasi keharusan ini menggarisbawahi perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan (Darwis, 2020).

Sebagaimana ditegaskan Mansyur (2013) perusahaan dapat didikonseptualisasikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai - bagian komponen yang saling berhubungan, yang masing-masing berfungsi sebagai subsistem dengan manfaat berbeda bagi keseluruhan organisasi. Hubungan antara kinerja individu dan kinerja organisasi sangat erat kaitannya, menekankan pentingnya manajemen SDM yang efektif. Menurut Mangkunegara (2010), bahwa kinerja pegawai merupakan puncak dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal dan konsisten, salah satu faktor kuncinya adalah pertimbangan perusahaan terhadap lingkungan kerja. Elemen seperti penerapan *Reward* memainkan peran penting dalam

mempengaruhi kemampuan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Darwis, 2020).

Sebagaimana dipaparkan Nugroho (2006) penghargaan adalah hadiah atau insentif yang dirancang untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong peningkatan kinerja. Ketika karyawan mencapai target yang telah ditentukan, mereka diberikan penghargaan yang biasa disebut *reward* dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan mengoptimalkan kinerja mereka. Selain *reward* faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penerapan *punishment* (Mawardaah, 2023).

Hukuman merupakan tindakan korektif terhadap pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan standar operasional (SOP) perusahaan. Hal ini diterapkan untuk mencegah dan mengatasi kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh individu dalam suatu perusahaan atau organisasi (Mawarddah, 2023).

Pemberian *punishment* pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan efek jera agar pegawai tidak mengulangi pelanggaran. Di dalam perusahaan pegawai yang melakukan kesalahan yang dapat berdampak buruk terhadap organisasi dapat menghadapi berbagai bentuk *punishment*, antara lain teguran lisan, surat peringatan (SP) resmi, penundaan gaji, dan yang parah, pemutusan hubungan kerja (Plutzer, 2021).

Rewards dan punishments memainkan peran penting dalam memotivasi kinerja karyawan karena keduanya berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan menumbuhkan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Meskipun *rewards dan punishments* merupakan konsep yang kontras keduanya saling terkait erat, keduanya berfungsi untuk memberikan insentif kepada karyawan

guna meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Mekanisme ini secara kolektif mendorong karyawan untuk berupaya meningkatkan kinerja (Plutzer, 2021).

Motivasi seperti *rewards* dan *punishments* mempunyai korelasi yang signifikan dengan motivasi karyawan, sebuah prinsip yang berlaku bagi individu yang bekerja di lembaga perbankan. Meningkatnya persaingan baik di sektor perbankan maupun non-perbankan menggarisbawahi perlunya institusi mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keharusan tersebut dicontohkan oleh PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara yang beroperasi dalam konteks persaingan yang semakin ketat, sehingga tersebut mengambil strategi untuk meningkatkan efektivitas pegawai.

B. Rumusan Masalah

Adapun pokok dari masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara ?
2. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara ?
3. Variable apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, berdasarkan masalah penelitian diatas adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *rewar* terhadap kinerja karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.
3. Untuk mengetahui Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dua aspek :

1. Bagi penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan mengenai sistematik *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan melalui penelitian ini penulis juga berkesempatan memahami proses pencapaian kinerja karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan informasi ini sebagai masukan berharga bagi perusahaan dalam pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, berkontribusi terhadap kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Karya ilmiah ini dibuat untuk sebagai referensi ilmu pengetahuan dan standar bagi seluruh akademisi, memperkaya pemahaman siapa pun yang tertarik pada penelitian, khususnya di bidang manajemen SDM. Khusus ditujukan bagi para akademisi yang mendalami kajian mengenai *reward*

dan *punishment* terhadap kinerja pegawai dalam konteks PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian SDM

Berikut ini ada beberapa pengertian dari Manajemen SDM menurut para ahli:

- a. Manajemen SDM adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading and controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi: promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, sampai pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan pada peningkatan kontribusi produktif dari SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Gunawan et al., 2023).
- b. Manajemen SDM (*Human Resources Management*) adalah pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan

Berdasarkan dua definisi manajemen SDM di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen SDM adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, sampai pengawasan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara menyeluruh, sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut dapat

teralisasi dengan baik yang didukung oleh SM yang handal (Gunawan et al., 2023).

2. Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil usaha pegawai yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut pandangan Prawirosentono (2011), kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Ini adalah ukuran pencapaian mereka dalam lingkup wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan, yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum dan mematuhi standar moral dan etika. Lebih jauh lagi, kinerja mencerminkan hasil dari pelaksanaan tugas yang tekun oleh individu, yang menunjukkan rasa tanggung jawab penuh.

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator yang diperhitungkan dalam kinerja karyawan, Mangkunegara (2013), merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam sistem rewards sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan standar kerja dan hasil kerja yang didapat.

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 melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Intinya, kinerja merangkum tindakan yang diambil atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sebagaimana diuraikan oleh (Dymastara & Onsardi, 2020), kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan sejauh mana kontribusi mereka terhadap organisasi.

Kinerja yang efektif mempunyai arti penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal terfasilitasi ketika karyawan menerima gaji yang sesuai dengan harapan, bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif diperlakukan secara adil berdasarkan keterampilannya, menerima bantuan dalam perencanaan karir, dan mendapatkan manfaat dari umpan balik yang diberikan oleh perusahaan.

3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja bergantung pada dua kondisi utama yang penting bagi efektivitas antara lain :

a. Loyalitas

Setiap karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada Perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang

baik. Hal ini bisa dilihat dan dinilai dari absensi kehadiran serta kinerja yang mereka miliki

b. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Agar bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi. Agar bisa tercipta semangat kerja dalam suatu lingkungan Perusahaan, pemimpin harus pandai mengambil hati karyawan atau mencari salah dimana karyawan bisa semangat dalam menjalankan tugasnya.

c. Kepemimpinan

Seorang pemimpin berperan membimbing dan mengawasi setiap bawahan, memikul tanggung jawab, dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu pemimpin di suatu organisasi atau perusahaan harus mampu membaca situasi, mengambil keputusan yang tepat, menerima masukan dari karyawan atau melibatkan karyawan agar memiliki peluang untuk mengeluarkan ide atau pendapat.

d. Kerja sama

Kerja sama sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar terciptanya kekeluargaan dan kepercayaan antara karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun dan memelihara rasa kekeluargaan antara karyawannya. Kerja sama juga akan mempermudah pekerjaan.

e. Prakarsa

Prakarsa harus diarahkan dan harus diyakini baik oleh karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan agar bisa memunculkan ide

kreatif serta menanamkan sikap inisiatif kepada karyawan sehingga dapat membuat kemajuan pada perusahaan atau organisasi, karena dengan gagasan atau ide kreatif yang dirundingkan bersama akan mendapat hasil yang maksimal

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi ataupun pada level yang rendah, karena dengan tanggung jawab seseorang akan tetap fokus akan menyelesaikan tugasnya

g. Pencapaian target

Untuk mencapai tujuan atau target perusahaan biasanya menggunakan strategi khusus yang dirancang untuk mencapai target mereka memerlukan kerja sama yang baik dan juga strategi yang matang untuk mencapai target yang telah ditetapkan serta mempunyai sifat konsisten untuk meraih target tersebut.

4. Pengertian *Reward*

Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang atas pencapaian yang dicapai atau sebagai tanda apresiasi terhadap pencapaian tersebut (Apriyanti et al., 2020)

Konsep manajemen, *reward* salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai serta *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Menurut Nawawi (2012), *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek

kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator yang diperhitungkan dalam *rewards*. Indikator *reward* dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji merupakan komponen yang paling penting bagi pegawai karena gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya. Gaji dalam hal ini meliputi pemberian gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa insentif maupun bonus.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur melalui *rewards* yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya. Kesejahteraan tersebut meliputi:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak dan tunjangan hari tua.
- b) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi, dan rumah dinas.
- c) Kesejahteraan rohani misalnya, rekreasi, liburan, paket ibadah dan lain-lain

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja di masa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang memuaskan agar nilai

karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menambah pengetahuannya dan keterampilan serta keahliannya. Pemberian reward berupa pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, loka karya, seminar, dan sebagainya.
- c) Penugasan untuk magang masa percobaan (*probation*) sebagai pengenalan dan pengembangan diri.

4. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya :

a) Promosi jabatan

Promosi jabatan merupakan penghargaan yang diberikan karyawan oleh suatu perusahaan atas prestasi kerja yang dikontribusikan kepada perusahaan. Promosi tersebut berupa kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi yang disertai kenaikan gaji juga tanggung jawab yang lebih besar yang perlu karyawan tersebut berikan kepada perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, seorang karyawan dapat terpacu untuk bekerja lebih baik dan lebih giat demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

b) Pemberian kepercayaan.

Kepercayaan adalah sikap berupa keyakinan yang ditunjukkan kepada seseorang dikarenakan seseorang tersebut mampu mengambil keputusan yang terbaik sehingga dapat mencari jalan dan tujuan yang benar. Kepercayaan dalam dunia pekerjaan dapat memberikan rasa penghargaan kepada karyawan karena merasa lebih dihargai dan diakui di dalam perusahaan tersebut.

5. Pengertian Punishment

Penerapan *punishment* berfungsi sarana untuk memandu perilaku menuju kepatuhan terhadap norma dan standar yang diterima secara umum.

a. Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai dalam koencoro (2013) jenis-jenis *punishment* yaitu sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis: Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan.
3. Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemutusan kerja sebagai karyawan.

Selain itu *punishment* juga sangat berguna untuk mendongkrak karyawan agar lebih berhati-hati dan mematuhi peraturan-peraturan

yang telah ditetapkan agar terciptanya lingkungan kerja yang disiplin dan sesuai dengan prosedur atau ketentuan suatu perusahaan.

b. Indikator *Punishment*

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator yang diperhitungkan dalam rewards. Rivai dalam Koencoro (2013) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam sistem *rewards* sebagai berikut:

1. Hukuman Ringan.

Meliputi: Peguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman Sedang

Meliputi: Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan jabatan atau promosi

3. Hukuman Berat

Meliputi: Penurunan jabatan atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Salah satu tindakan yang tegas oleh pemimpin dalam mengatasi karyawan yang melanggar dan melakukan kesalahan yang sama dengan berulang, maka pimpinan tersebut dapat menggunakan atau dapat memakai indikator *punishment* tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini, maka dalam tinjauan pustaka inti peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut

Tabal 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Stevianu, Mentang, 2021	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Motivasi kKaryawan Implikasinya terhadap Kinerja	<i>Reward</i> (X1), X2, Motivasi (Z) dan Kinerja (Y).	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagai variabel memediasi. Sedang <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (Mentang, 2021)
2.	Natalia Neisyia Cristina, Roswaty, Try Wulandari. 2023	Pengaruh pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan PT BIMA SAKTI	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		Medica			PT Bima Sakti Medica (Cristina et al., 2023).
3,	Agus Basyari, Mudji Kuswinarto, 2022	pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas dan Kinerja karyawan PT. Surya Persada Sentosa	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Produktivitas (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2)	metode deskriptif kuantitatif dang menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial atau individu <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas, sedangkan Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja, memidiasi variabel Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan. (Basyari & Kuswinarto, 2022).
4.	Arifuddin , 2022.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Punishment tidak berpengaruh

		Parepare			secara signifikan terhadap kinerja karyawan/ Selain itu uji F (simultan) menunjukkan bahwa secara bersama-sama Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arifuddin, 2022).
5.	Armaekayanti Arsyad, 2022	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda diolah SPSS versi 22	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK bakaru, <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru (Arsyad, 2020).
6.	Muhammad Fauzan, 2021	Pengaruh Pemberian <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda Program SPSS Vars1 21.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja

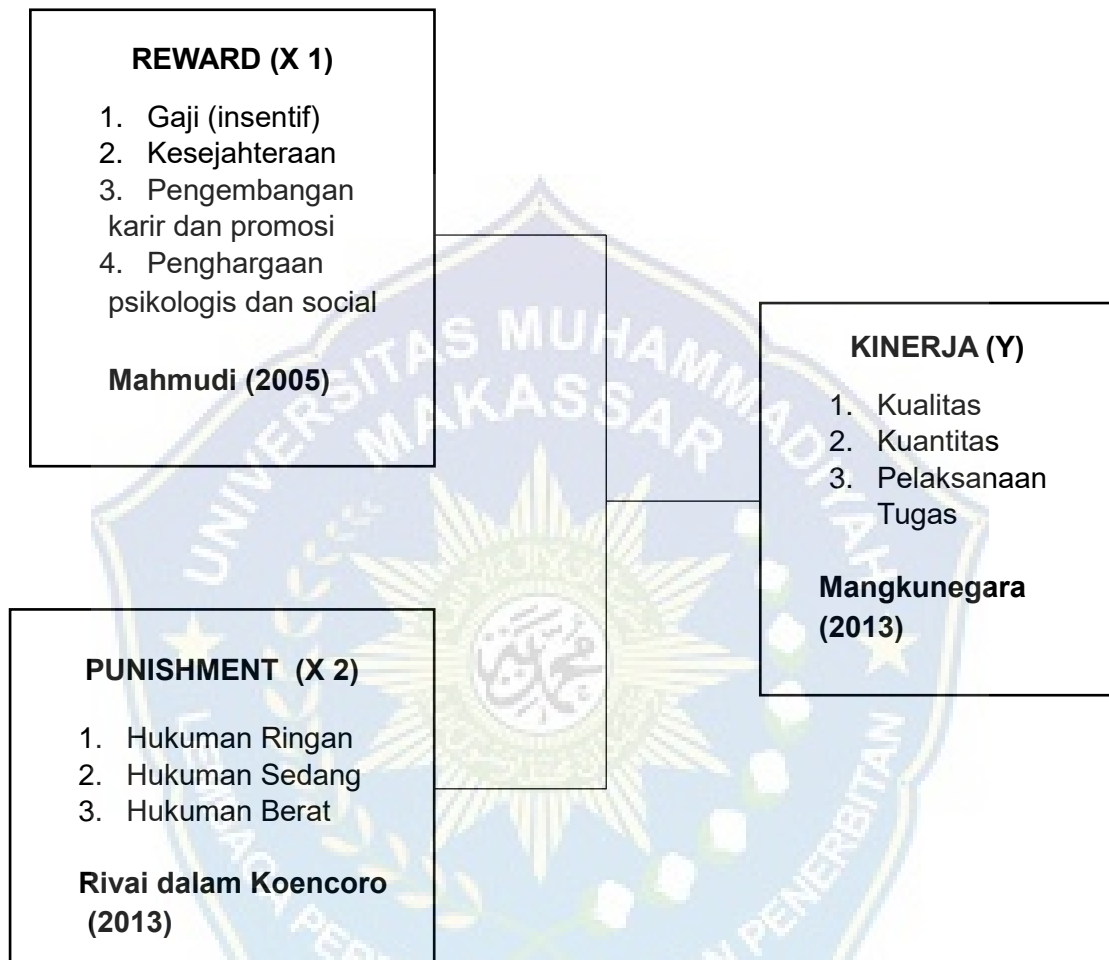
		Studi pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Cabang Bukittinggi			karyawan (Fauzan, 2021).
7.	Dhutarso Aviantor, Djoko Susero, Untung Sri Widodo, 2020	Analisis Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo dengan Performance Appraisal sebagai Variable Moderasi.	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2) <i>Performance Appraisal</i> (Y1) Y, dan Kinerja Pegawai (Y2)	Regresi Linear Berganda dan SPSS Versi 22	Hasil Penelitian ini <i>Reward</i> Pengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian kinerja, <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja, Penilaian Kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, <i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Aviantor, et al, 2018).
8.	Alya Putri Salsabila, Rita Tri Yusnita, Kusmiati Asyiah, 2023	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y) .	Analisis Regresi Linear Berganda, Program SPSS, Versi 22	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya (Salsabila et al,

					2022).
9.	Richard Leonard Masae, Tarsisius Timuneno, Clarce Sarliana maak, Rolland Fanggida e, 2023	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mutiara Timor star Kupang	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda, Program SPSS 22	Hasil penelitian ini menyatakan, secara parsial <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Sedangkan secara <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UD. Mutiara Timor star Kupang (Masae et al., 2023).
10.	Sany Fauqo Nuri Rosna, Aminuddin Irfani. 2023	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Pandeglang	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Teknik Analisa Menggunakan Regresi Linear Berganda, Program SPSS 24	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan (Nuro dan Irfani, 2023).

C. Kerangka pikir

Baik *reward* maupun *punishment* sangat penting untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Meski sekilas tampak memiliki fungsi yang kontras, pada dasarnya keduanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan atau di organisasi dengan *ontime*.



Gambar 2. 1 kerangka pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibutuhkan suatu pengujian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus diuji kebenarannya.

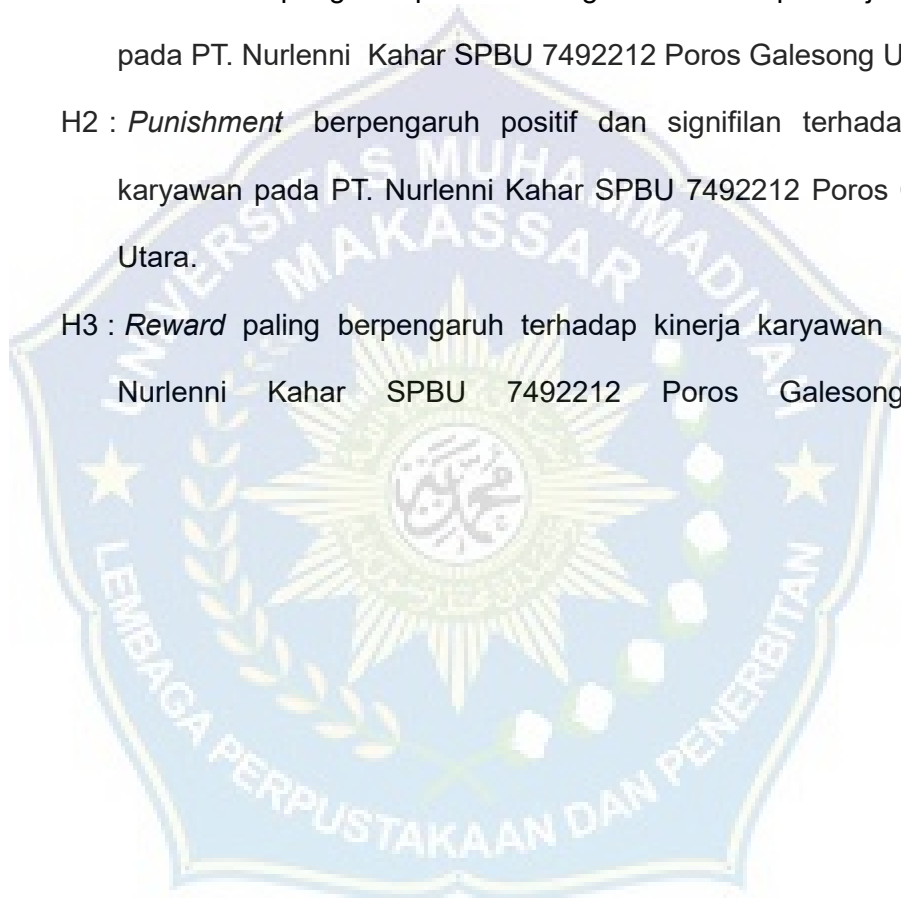
Hipotesis dapat dikatakan dugaan sementara mengenai variabel yang akan diuji. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis seharusnya memiliki implikasi yang jelas terhadap pengaruh variabel yang diuji.

Sejalan dengan kerangka pemikiran di atas, dalam penelitian ini, penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.

H2 : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.

H3 : *Reward* paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *ekplanatory research* yang bertujuan untuk memberikan deskripsi yang faktual, sistematis dan akurat tentang suatu gejala, peristiwa, atau kejadian. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk menjelaskan dengan detail peristiwa yang menjadi fokus penelitian tanpa melakukan tindakan atau perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan berlangsung di lokasi PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 poros Galesong Utara. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada kemudahan peneliti dalam mengakses data yang diperlukan seperti data primer dan data sekunder. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini, yaitu dua bulan, sejak tanggal di keluarkannya izin penelitian.

C. Jenis dan sumber data

1. Jenis Data

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif selaras dengan filosofi positivisme. Pendekatan ini melibatkan populasi atau sampel tertentu, penggunaan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, dan penggunaan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Data kuantitatif dalam konteks ini menekankan pada nilai angka dan diolah menggunakan metode statistik.

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan
- b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis kembali

2. Sumber Data

Untuk menggali kelengkapan data tersebut, maka diperlukan sumber-sumber data sebagai berikut :

a. Sumber data primer

sumber data primer yaitu subyek penelitian yang dijadikan sebagai sumber informasi dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data secara langsung atau yang dikenal dengan istilah interview atau wawancara. Dalam hal subjek penelitian yang dimaksud adalah karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 poros Galesong Utara

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah data primer sumber data sekunder merupakan data pendukung yang berasal dari dokumentasi kegiatan pencapaian kinerja karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara baik berupa buku-buku, laporan maupun literatur lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Arikunto (2013), populasi mengacu pada sekelompok entitas yang atributnya akan diperiksa. Karena berhadapan dengan populasi yang cukup besar, penelitian sering kali memilih untuk mempelajari bagian

tertentu, yang dikenal sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara sebanyak 33 orang.

2) Sampel

Menurut Arikunto (2012), apabila populasinya kurang dari 100 individu maka seluruh populasi tersebut dipertimbangkan untuk dijadikan sampel. Sebaliknya jika populasi melebihi 100 individu maka dapat diambil sampel sebesar 10-15% dari jumlah populasi pada PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara dapat berjumlah 33 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel sehingga merupakan sampel jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan dan mengorganisasikan data penelitian. Adapun metode atau pengumpulan data dan informasi yang dilakukan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini, yaitu dengan cara :

1. Studi Pustaka (Library Research)

Studi Pustaka menurut Sugiyono (2013) adalah kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat prakti”.

2. Studi Lapangan (Field Research)

a. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Penulis mengadakan penelitian langsung dengan sales supervisor perusahaan dan juga HRD di departemen sales PT. Nurlenni Kahar

SPBU 7492212 Poros Galesong Utara sehingga data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat diperoleh.

- b. Kuesioner, yaitu daftar pernyataan mengenai gambaran umum dari responden serta sebuah set pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan mempunyai banyak makna dalam menguji hipotesis guna mendapatkan data-data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Data ini adalah data primer yang akan diolah dan dianalisis sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan
- c. Observasi, yaitu secara partisipasi mengamati kegiatan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Instrumen Penelitian

Terdiri dari dua komponen yaitu penilaian variabel dan reliabilitas, pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan dan konsistensi setiap pernyataan atau item dalam kuesioner. Dengan memastikan bahwa item kuesioner valid dan dapat diandalkan, data yang dikumpulkan menjadi lebih dapat dipercaya. Penilaian ini dilakukan setelah kuesioner dibagikan kepada responden, dengan uji validitas yang menitikberatkan pada keakuratan item dan uji reliabilitas yang menekankan pada konsistensi. prosesnya dirancang agar mudah dipahami dalam konteks seleksi dan prosedur penelitian yang dilakukan.

G. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel mendefinisikan variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian dan dengan cara mengukur masing-masing

variabel. Terdapat tiga variabel pada penelitian ini, yaitu: Pengaruh *Rewards* (X1) sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Pengaruh *Punishment* sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, serta Kinerja (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengertian variabel menurut Nazir (2011), bahwa “variabel adalah konsep yang mempunyai macam-macam nilai”. Sedangkan menurut pendapat Sugiyono (2013) bahwa: “variabel adalah suatu atribut atau sifat dan nilai dari seseorang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu, yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan”.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel *Rewards and Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara

Variabel Penelitian	Konsep variabel	Indikator	Skala
<i>Reward (X1)</i>	<i>Rewards</i> merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas penilaian prestasi kerja yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Kesejahteraan c. Pengembangan karir d. Penghargaan psikologis dan sosial 	<i>Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan Skala Likert</i>
<i>Punishment</i>	<i>Punishment</i> adalah sanksi atau hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tujuan utamanya, yaitu untuk menimbulkan	<ul style="list-style-type: none"> a. Hukuman ringan b. Hukuman sedang c. Hukuman berat 	Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan Skala Likert

	efek jera.		
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja baaik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas	Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan Skala <i>Likert</i>

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pengukuran menggunakan kuesioner dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *rewards*, *punishment* dan kinerja karyawan di PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara. Para responden dalam penelitian ini akan diberikan lima alternative jawaban yang berbeda-beda untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Jawaban didasarkan pada preferensi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Menurut pendapat Ghozali (2011), bahwa setiap jawaban dari pernyataan kuesioner tersebut diberi skor berdasarkan pada Skala Likert dengan angka atau bobot 1 sampai 5. Jadi Skala Likert dapat dianggap sebuah interval.

Tabel 3. 2 Skor Bobot Skala Likert

Keterangan	Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber : (Ghozali, 2011)

Untuk memudahkan penilaian, selanjutnya dicari rata-rata jawaban dari tiap responden, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Dalam penelitian ini, penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar lima dan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Sudjana, 2011).

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang Bilai}}{\text{Panjang Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang nilai = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Bayak kelas interval = 5

a. Uji validitas

Kuesioner dapat disebarakan untuk mengumpulkan data jika telah memenuhi dua syarat yaitu kuesioner haruslah valid dan reliabel. Sehingga peneliti perlu menguji tingkat validitas dan reliabilitas hasil penelitian ini.

Dalam uji validitas digunakan metode Koefisien Korelasi Product Moment. Menurut Sugiyono (2013), teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rata-rata, dan sumber dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

Rumusnya adalah

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)\{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}}$$

Keterangan

r = Koefisie korelasi antara x dan y

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam Distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor Distribusi Y

n = Banyaknya Responden

dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b. Realibilitas

Menurut Sugiyono (2013), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70. Pada penelitian ini, penulis mencari realibilitas instrumen dengan menggunakan rumus alpha (α) dengan formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program software SPSS

2. Uji Asumsi Klasik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan bantuan program software SPSS (*Statistic Package and Social Sciences*) versi 22, untuk menghasilkan data yang akurat dari persamaan regresi yang tidak terbebas dari uji asumsi-asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikoliniritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan desain grafik. Menurut Ghozali (2011), bahwa dasar pengambilan keputusan berdasarkan grafik adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011), uji multikolinearitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen X terjadi multikolinearitas sempurna, maka koefisien regresi variabel X tidak dapat ditentukan, tetapi memilih standar error tinggi yang berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat. Pengujian multikoloniearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya VIF (variance inflatuin factor). Jika VIF tidak melebihi 10 serta nilai tolerance tidak ada yang kurang dari

0,10 maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas

3. Analisis Statistik

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari pengaruh variabel rewards dan punishment terhadap kinerja karyawan secara simultan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

a. Analisis Regresi linier berganda

Menurut Riduwan dan Sunarto (2012), uji korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, yang dimasukkan adalah dua variabel independen dan satu variabel dependen yang formulasinya sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 b_2 = Koefisien masing-masing faktor

X_1 = Rewards

X_2 = Punishment

ϵ = Error

b. Analisis koefisien Korelasi

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment (Sugiyono, 2013) Menurut Sugiyono (2013) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{n\sum x^i y^i - (\sum x^i)(\sum y^i)}{\sqrt{\{n\sum x^{i2} - (\sum x^i)^2\} \{n\sum y^{i2} - (\sum y^i)^2\}}}$$

Keterangan

r^{xy} = Korefisien korelasi pearson

x_i = variabel independen

y_i = variabel dependen

n = banyak sampel

Hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

- 1) Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
- 3) Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif. Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

c. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi

menurut Supangat (2007) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

Kd = besar atau jumlah koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien Korelasi

d. Uji hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas. Hipotesis nol (H_0), tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta pengaruh signifikan antar variabel bebas.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent yaitu Rewards (X_1) dan Punishment (X_2) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent (Y), serta pengaruh antar variabel dependent (X_1 dan X_2) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) (uji t)

Melakukan uji t (t-test) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh antar variabel bebas. Uji t dapat diperoleh dengan alat bantu program SPSS yaitu :

- a) Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan tabel Coefficients dengan alat bantu program SPSS versi 25 hasilnya

dibandingkan dengan t tabel untuk derajat bebas $n - k$ dengan taraf signifikansi 5%.

- b) Bentuk hipotesis secara parsial antar variabel bebas rewards terhadap kinerja karyawan, yaitu:

Hipotesis pertama :

$H_{01} : \rho < 0$: rewards tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$\rho > 0$: rewards berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua :

$H_{02} : \rho < 0$: punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$\rho > 0$: punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- c) Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika t hitung $>$ nilai t tabel ($\alpha = 0.05$), artinya menunjukkan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Terima H_0 jika t hitung $<$ nilai t tabel ($\alpha = 0.05$), artinya menunjukkan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

2) (uji F)

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dapat diperoleh dengan alat bantu program SPSS atau dengan mencari nilai F hitung dengan rumus dibawah ini :

- a) Rumus mencari F hitung yaitu

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

F : nilai f hitung

R^2 : koefisien determinasi

k : jumlah variabel

n : jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Setelah mendapatkan nilai F hitung, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05 yang mana akan diperoleh suatu hipotesis dengan syarat :

a) Jika angka sig. ≥ 0.05 , maka H_0 diterima

b) Jika angka sig. ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak

Kemudian akan diketahui apakah hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau diterima.

b) Bentuk hipotesis secara simultan adalah

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 < 0$, artinya rewards dan punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 > 0$, artinya rewards dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c) Kriteria pengujian

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.95 atau dengan $\alpha = 0.05$. Artinya kemungkinan dari hasil penarikan kesimpulan adalah benar mempunyai probabilitas sebesar 95% atau toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 5% dan derajat kebebasan.

$$df = n - k.$$

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

H0 ditolak jika F hitung > F tabel

H0 diterima jika F hitung < F tabel

H1 ditolak jika F hitung > F tabel

H1 diterima jika F hitung < F tabel



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum

1. Sejarah Perusahaan

SPBU 74.92212 hadir untuk memenuhi pendistribusian BBM di wilayah Kabupaten Takalar. SPBU 74.92212 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan bahan bakar yang bekerja sama dengan PT. Pertamina yang berdiri pada awal tahun 2005 yang didirikan oleh H. Kahar Sibali, tepatnya pada 2 Februari 2005.

Adapun bahan bakar yang dijual di SPBU 74.92212 di antaranya Premium, Peralite, Pertamax, Solar, dan Dexilite. Pada bulan Juni 2010 Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) 74.92212 mendapat sertifikat dari PERTAMINA sebagai SPBU Pasti Pas (PAS Kualitasnya, PAS Takarannya, PAS Pelayanannya) berdasarkan hasil Audit Independent.

Pada bulan Februari 2018 SPBU 74.92212 mendapat sertifikat dari Pertamina sebagai SPBU Pasti Pas dengan penjualan peralite di Kota Makassar.

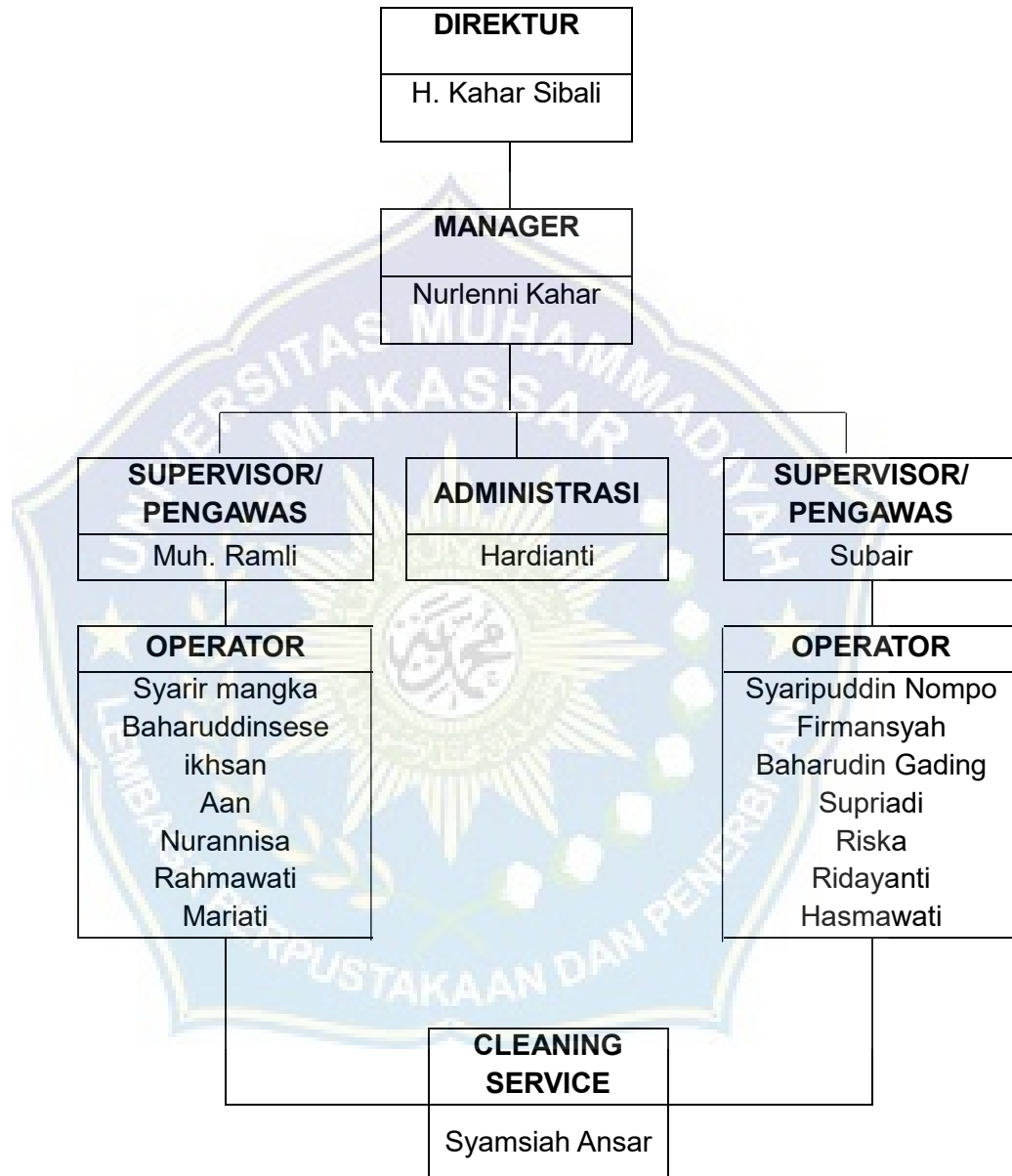
2. Visi dan Misi PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212

Visi dari PT. Nurlenni Kahar SPBU 74.92212 adalah “Menjadi SPBU yang terbaik dan unggul di Kabupaten Takalar”

Sedangkan Misi dari PT. Nurlenni Kahar SPBU 74.92212 adalah : “Melaksanakan misi PERTAMINA dengan penuh tanggung jawab dan menyelenggarakan pelayanan yang baik terhadap konsumen”.

3. Struktur Organisasi PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212

Adapun Struktur organisasi pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 74.92212 dapat dilihat dibawah ini :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Nurlenni Kahar SPBU 74.92212

4. Deskripsi Pekerjaan

Fungsi organisasi merupakan suatu rincian yang menunjukkan posisi, tanggung jawab, wewenang, fungsi dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh seorang personil di dalam suatu organisasi. Fungsi organisasi ini perlu dibuat supaya masing-masing personil mengerti kedudukannya di dalam organisasi.

Setiap bagian dari struktur organisasi tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang keahlian masing-masing agar aktivitas kerja perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, maka ditetapkan tata kerja sebagai berikut :

a. Direktur

Merupakan pihak yang bertindak sebagai pemimpin serta menjalankan perusahaan Tujuan utama pekerjaan adalah :

- 1) Memimpin jalannya operasional SPBU dengan baik
- 2) Mengelola kekayaan SPBU
- 3) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- 4) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
- 5) Membuat rencana untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen
- 6) Mengarahkan dan membimbing bawahan

b. Manager

Orang yang mampu mengintegrasikan berbagai macam variabel seperti karakteristik, budaya, pendidikan dan latar belakang ke dalam suatu tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian. Dimana ada pengarahan yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, rancangan organisasi dan pekerjaan serta seleksi, pelatihan, penilaian dan pengembangan.

Tujuan utama pekerjaan adalah :

- 1) Mewakili SPBU dihadapan PERTAMINA.
- 2) Melakukan perencanaan pendistribusian BBM
- 3) Menyusun planning kedatangan BBM
- 4) Bertanggung jawab penuh akan jalannya kegiatan operasional
- 5) Melaksanakan pembinaan karir karyawan (mutase, demosi, promosi)
- 6) Melakukan recruitment karyawan

c. Supervisor/Pengawas

Pihak yang mengevaluasi efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dalam menjalankan orang dan usaha yang sedang dijalankan serta menilai hasil-hasil yang diperoleh terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan, untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada atau terjadi di dalam perusahaan. Tujuan utama pekerjaan adalah ;

- 1) Bertanggung jawab terhadap kelancaran seluruh kegiatan operasional.
- 2) Menerima bongkar muat BBM dari depot PERTAMINA

- 3) Membantu Manager melakukan pengawasan di lapangan
- 4) Memotivasi karyawan
- 5) Mengatur jadwal kerja karyawan
- 6) Melakukan penilaian kinerja karyawan untuk selanjutnya dilaporkan kepada Manager/ Kepala Operasional.

d. Administrasi

Orang yang melakukan pencatatan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi yang ada pada SPBU. Tujuan utama pekerjaan adalah ;

- 1) Melakukan pencatatan hasil kegiatan penjualan BBM
- 2) Membuat laporan gaji karyawan untuk diserahkan kepada manager/ kepala Operasional
- 3) Membuat laporan laba rugi perusahaan
- 4) Mengarsipkan data perusahaan
- 5) Membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan.

e. Operator

Orang yang berhadapan langsung dengan pelanggan pada saat pengisian BBM. Tujuan utama pekerjaan adalah ;

- 1) Melayani konsumen terhadap pembelian BBM
- 2) Menjaga kebersihan lingkungan dan alat.
- 3) Melakukan kegiatan perawatan harian untuk pompa, tangki, dan generator.
- 4) Melakukan penyetoran uang hasil penjualan BBM kepada

Chasier/Admin

5) Melakukan pembersihan rutin seluruh fasilitas dalam kompleks SPBU.

f. Cleaning Service

Melakukan pembersihan di area SPBU setiap hari. Tujuan Utama Pekerjaan : Bertanggung jawab penuh atas kebersihan area SPBU.

B. Data Demografi Karyawan

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 33 responden, yaitu karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 poros Galesong Utara

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	63,6%
2	Perempuan	12	36,4%
	Total	33	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Jenis kelamin seperti disajikan pada Tabel 4. 1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki – laki. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 poros Galesong Utara lebih membutuhkan karyawan

berjenis kelamin laki – laki. Namun, terdapat pula responden yang berjenis kelamin perempuan dengan porsi yang lebih sedikit.

2. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4. 2 berikut ini :

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<21 Tahun	-	0%
2	21 – 30 Tahun	26	78,8%
3	31 – 40 Tahun	7	21,2%
4	41 - 50 Tahun	-	0%
5	>51 Tahun	-	0%
	Total	33	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4. 2 dapat diketahui bahwa paling banyak responden berusia antara 21 – 30 tahun, hal ini dirasakan wajar karena pengambilan keputusan ini bisa dikategorikan usia produktif, dimana usia tersebut merupakan usia yang cukup matang untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang diajukan dan cukup berpengalaman.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4. 3 berikut ini :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD-SMP	-	0%
2	SMA	7	18,2%
3	Diploma	5	15,2%
4	S1	22	66,7%
5	S2	-	0%
	Total	33	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pendidikan terakhir seperti disajikan pada Tabel 4. 3 dapat diketahui bahwa paling banyak responden berpendidikan sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa untuk diterima menjadi karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 poros Galesong Utara dibutuhkan yang berpendidikan tinggi, walaupun ada juga yang berpendidikan SMP, SMA dan Diploma dalam jumlah yang sedikit untuk posisi tertentu.

4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah pernyataan- pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah dapat mengukur variabel penelitian.

Uji validitas butir-butir kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*. Pengujian validitas tiap butir dengan cara mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total responden yang merupakan jumlah skor tiap butir. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien

korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Jadi, apabila r hitung $>$ r tabel maka dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. r tabel untuk $n = 33$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 adalah 0,3440

1) Variabel X

Variabel X merupakan variabel independen yaitu *Reward* dan *Punishment*. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan- pernyataan variabel X, seluruh butir dalam pernyataan tersebut dinyatakan valid. Artinya seluruh item sesuai dengan apa yang hendak kita ukur dan menunjukkan kekonsistenan atau keselarasan. Nilai koefisien korelasi tiap butir kuesioner variabel X terhadap skor totalnya yang telah dihitung dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 4Uji Validitas Variabel X1 (*Reward*)

Item	R _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
X1.1	0,553	0.3440	Valid
X1.2	0,481	0.3440	Valid
X1.3	0,742	0.3440	Valid
X1.4	0,426	0.3440	Valid
X1.5	0,702	0.3440	Valid
X1.6	0,496	0.3440	Valid
X1.7	0,476	0.3440	Valid
X1.8	0,562	0.3440	Valid
X1.9	0,442	0.3440	Valid
X1.10	0,428	0.3440	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel *Reward* (X_1) memiliki nilai korelasi di atas 0.3440 sebagai nilai batas suatu

item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel *Reward* (X_1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel X2 (Punishment)

Item	R_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
X2.1	0,819	0.3440	Valid
X2.2	0,878	0.3440	Valid
X2.3	0,690	0.3440	Valid
X2.4	0,434	0.3440	Valid
X2.5	0,819	0.3440	Valid
X2.6	0,878	0.3440	Valid
X2.7	0,878	0.3440	Valid
X2.8	0,537	0.3440	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel *Punishment* (X_2) memiliki nilai korelasi di atas 0.3440 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel *Punishment* (X_2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2) Variabel Y

Variabel Y merupakan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan variabel Y, korelasi item-item berada di atas $r_{tabel} = 0.3440$ Maka diperoleh simpulan bahwa seluruh item dapat digunakan dalam pernyataan kuesioner, karena seluruh item berada dalam keadaan valid. Nilai koefisien korelasi variabel Y terhadap skor totalnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 seperti berikut:

Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja karyawan)

Item	R _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Y1	0,473	0.3440	Valid
Y2	0,451	0.3440	Valid
Y3	0,681	0.3440	Valid
Y4	0,757	0.3440	Valid
Y5	0,754	0.3440	Valid
Y6	0,864	0.3440	Valid
Y7	0,631	0.3440	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi di atas 0.4330 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti

b. Uji Reliabilitas

Setiap instrument penelitian harus memiliki syarat reliabel. Untuk itu diperlukan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi lebih dari sekali.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabelnya lebih dari atau sama dengan 0.7. ($\geq 0,70$)

Adapun hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan jumlah responden sebanyak 94 orang adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardizer Items	N of Items
0,751	0,758	10

Sumber : Data primer diolah, 2024

Untuk variabel *Reward* (X_1) diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.751, maka kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena > 0.70 .

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardizer Items	N of Items
0,869	0,884	8

Sumber : Data primer diolah, 2024

Untuk variabel *Punishment* (X_2) diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.869, maka kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena > 0.70 .

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardizer Items	N of Items
0,776	0,783	7

Sumber : Data primer diolah, 2024

Untuk variabel Kinerja karyawan (Y) diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.776, maka kuesioner untuk variabel

ini dinyatakan reliabel karena > 0.70 .

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel (Nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70) dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil regresi diuji lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh penelitian yang akurat. Pengujiannya meliputi uji normalitas model, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian terhadap asumsi tersebut:

1. Uji Normalitas

Uji *normalitas* data dilakukan untuk menguji kenormalan distribusi data, dimana data yang normal atau terdistribusi secara normal akan memusat pada nilai rata-rata dan median. Uji *normalitas* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variabel yang digunakan di dalam penelitian ini. Data yang baik yang dapat dipakai dalam suatu penelitian adalah data yang telah terdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS. Hasilnya dapat diperoleh pada gambar berikut:

Tabel 4. 10 Uji Normalitas

		unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,21632392
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,062
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4. Hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data residual tersebut terdistribusi dengan normal. Karena nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai probabilitas sebesar 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti. Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinearitas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, Tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Adapun cara pendeteksiannya jika *multikolinieritas* tinggi, dengan melihat *tolerance value* dari *variance inflation factor* (VIF). Bila nilai *tolerance value* >

0,1 atau VIF untuk variabel bebas < 10 , maka tidak terjadi *multikolinieritas* seperti pada Tabel 4.14 berikut ini :

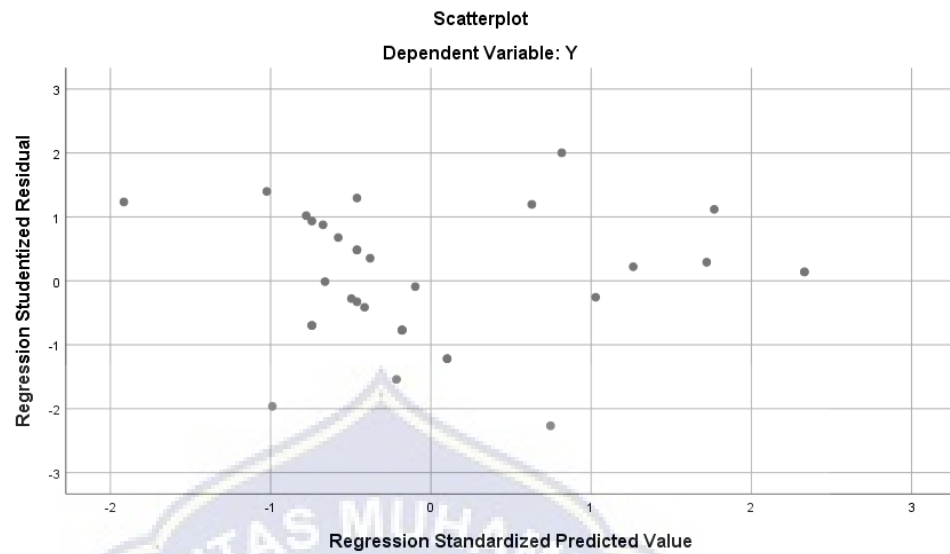
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas

Model	unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	4,882	3,003		1,626	,114		
X1	,160	,065	,261	2,479	,019	,842	1,187
X2	,549	,081	,710	6,744	,000	,842	1,187

Hasil perhitungan pada tabel di atas, didapat hasil *tolerance value* di atas 0,1 dan *Value Inflation Factor* (VIF) di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* di antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah uji heteroskedastisitas, dimana dalam analisis regresi, varians dari residual tidak sama atau tidak memiliki pola tertentu dari satu pengamatan ke pengamatan lain, yang ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antara satu varians dari residual dengan besarnya varians antar residual tidak homogen, sedangkan apabila terdapat gejala varians sama disebut homokedastisitas. Hasil uji heteroskedasitas pada penelitian ini, dengan menggunakan scatterplot model, yaitu melalui diagram pencar antara nilai yang diprediksi (ZPRED) dan studentized residual (SRESID), seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastis

Berdasarkan diagram pencar diatas, maka dapat dilihat bahwa penyebaran residual tidak homogen. Hal tersebut dapat dilihat dari plot yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan hasil demikian terbukti bahwa terjadi gejala homokedastis atau persamaan regresi memenuhi asumsi non- heteroskedastis.

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Setelah dilakukan uji validitas dan realibitas data maka diperoleh kesimpulan bahwa model telah dapat digunakan untuk melakukan pengujian analisa regresi berganda. Pengujian secara parsial (uji t) dilakukan untuk menentukan apakah variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja secara parsial yang ditunjukkan pada tabel berikut ini .

Tabel 4. 12 Uji Parsial

Coefficient						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,882	3,003		1,626	,114
	Reward (X1)	,160	,065	,261	2,479	,019
	Punishment (X2)	,549	,081	,710	6,744	,000

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y = 4,882 + 0,160X_1 + 0,549X_2 +$$

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh suatu variable independen secara individual mampu menerangkan variasi variable dependen (terikat). Jika nilai t-hitung > t-tabel, maka variable independen secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 % (0,05). Hasil program SPSS yang dilakukan mengestimasi data table 4.1 di atas, sehingga diperoleh:

- 1) Variabel X1 (*reward*) memberikan nilai koefisien parameter (t-hitung) sebesar 2,479 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variable *reward* < 0,05 (0,00 < 0,05) dan nilai t-hitung > t-tabel (2,479 > 1,699).
- 2) Variabel X2 (*punishment*) memberikan nilai koefisien parameter (t-

hitung) sebesar 6,744 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variable *reward* $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($6,744 > 1,699$).

2. Uji Simultan (F)

Untuk menguji hipotesis pengaruh simultan *reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table 4.13 berikut ini :

Tabel 4. 13 Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Modal		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	121,627	2	60,814	38,537	,000 ^b
	Residual	47,342	30	1,578		
	Total	168,970	32			

Sumber : Output SPSS 2024

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan dengan paket program komputer statistik SPSS dihasilkan. Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini ditunjukkan pula $F_{hitung} = 38,537 > F_{tabel} = 1,703$ pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel reward dan punishment secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. R determinan (R^2)

Untuk menguji hipotesis koefisien determinasi kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, pendidikan terhadap kinerja dosen dapat dilihat pada table 4.14 berikut ini :

Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linier Berganda Koefisien

Determinasi.(R^2)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,848 ^a	,720	,701	1,25621

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui besarnya koefisien determinasi (R square adalah 0.720), hal ini berarti bahwa prosentase sumbangan variabel independen (reward dan punishment) terhadap variabel dependen (kinerja laryawan) sebesar 72,0%. Variasi variabel independen yang digunakan dalam model (*reward dan punishment*) mampu menjelaskan sebesar 72,0% variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya semakin tinggi *reward* dan *punishment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linier berganda pada table 4.11. Hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai signifikansi untuk variabel *reward* adalah $0,000 < 0,05$. Kenyataannya *reward* saja sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dengan meningkatnya *reward* yang dimiliki tuntutan kebutuhan karyawan yang semakin tinggi harus terpenuhi untuk menunjang kinerjanya. Hal ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Mentang (2022) dan Cristina (2023), bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Sakti Medica.

Reward pada kinerja karyawan pada PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara dapat dikatakan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 karena berada pada kategori 3,3 – 5, hal ini berdasarkan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa insentif sudah diberikan secara adil dan merata sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Bonus sudah diberikan secara adil dan merata sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, Tunjangan liburan/rekreasi yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan. Perusahaan mewajibkan magang pada masa percobaan (*probation*) sebagai pengenalan dan pembelajaran kerja, Promosi jabatan dapat memacu kinerja sesuai target

yang ditentukan dan pemberian kepercayaan dapat memberikan rasa diakui dan dihargai.

Sejalan dengan hal tersebut, Rothwell dalam Prihatin (2010). bahwa *reward* dapat menyajikan kerangka terintegrasi untuk kesatuan sistem sumberdaya oragnisasi perguruan tinggi. Hal tersebut menolong sistem sumberdaya secara vertikal dengan fungsi dosen lainnya untuk memastikan keseimbangan dan konsistensi berhadapan banyaknya aktifitas dosen yang dihadapi dan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi linier berganda pada table 4.11. Hasil analisis menunjukkan bahwa *punishment* (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel *punishment* adalah $0,000 < 0,05$. Kenyataannya *punishment* saja sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dengan meningkatnya *punishment* yang dimiliki tuntutan kebutuhan karyawan yang semakin tinggi harus terpenuhi untuk menunjang kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basyari dan Kuniwanto (2022) dan Arsyad (2022), bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT PLN (Persero). Selain itu, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifuddin (2020), di mana dalam penelitiannya menemukan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.

Punishment pada kinerja karyawan pada PT. Nurleni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara dapat dikatakan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 karena berada pada kategori 3,3 – 5, hal ini berdasarkan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa perusahaan memberikan hukuman berupa teguran lisan kepada karyawan yang melanggar aturan, perusahaan memberikan hukuman berupa teguran tertulis karyawan yang melanggar aturan, perusahaan memberikan hukuman dengan cara menurunkan gaji karyawan jika melanggar aturan yang berlaku, perusahaan memberlakukan penurunan jabatan jika karyawannya melakukan pelanggaran berat yang merugikan perusahaan, dan bahkan perusahaan melakukan pemecatan langsung kepada karyawannya yang melanggar dan merugikan perusahaan.

3. Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi linier berganda pada table 4.11. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_1) mempunyai nilai beta lebih tinggi dibandingkan dengan variabel *punishment* (X_2) atau dengan nilai beta ($0,160 < 0,549$). Hal ini menunjukkan, bahwa ketika keduanya ditingkatkan, maka akan sama-sama meningkatkan kinerja, hanya saja kinerja yang lebih tinggi dicapai adalah kinerja akibat peningkatan pada *reaward*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, bahwa ketika *reward* ditingkatkan, terutama dalam bentuk kenaikan gaji dan bonus sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara.
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, ketika *punishment* diberlakukan dengan ketat, seperti penundaan gaji sebagai hukuman pelanggaran ringan dan sampai pemberhentian karyawan sebagai bentuk hukuman yang berat, maka karyawan akan berkinerja baik dan sangat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong.
3. Khusus mengenai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja, dapat dilihat pada tabel 4.11, bahwa ternyata variabel *reward* dibandingkan dengan variabel *punishment*. Hal ini berarti, ketika Kinerja akan ditingkatkan, maka prioritas yang pertama yang dilakukan perusahaan adalah meningkatkan *reward*, misalnya dalam bentuk

kenaikan gaji dan bonus pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 Poros Galesong Utara

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 poros Galesong Utara, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *reward*, maka disarankan untuk meningkatkan tunjangan kesehatan ketenagakerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *punishment*, maka perusahaan harus memberlakukan hukuman yang ketat sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Misalnya, bagi yang melakukan pelanggaran ringan, maka perusahaan harus benar-benar menahan pembayaran gajinya. Begitu pula yang melakukan pelanggaran berat, maka perusahaan harus melakukan hukuman sesuai aturan yang berlaku di perusahaan, misalnya dengan memberlakukan PHK, bagi pelanggar berat itu.
3. Bagi Peneliti yang tertarik untuk meneliti variabel *reward* dan *punishment*, maka hendaknya membuat formulasi ulang modelnya dengan menambah variabel yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintariasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.924>
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME Journal of Management*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.r55>
- Arsyad, A. (2020). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT . PLN. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 45–54.
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(2), 213–222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Darwis, M. R. D. (2020). Peranan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Mandiri Panakukang Cabang Kota Makassar. *Tesis*, 1–96.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>
- Fauzan, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol 9, No 2 Tahun 2021, 9. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7342/6335#>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWANPT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Masae, R. L., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). The Impact of Reward and Punishment on Employee Performance at UD. Mutiara Timor Star Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3), 695–710. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10551>
- Mawarddah, F. I. (2023). *DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN.*

- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- Neisya Cristina, N., Wulandari, T., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bima Sakti Medica. *Jurnal Manajemen*, 11(1). <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- Plutzer, M. B. B. and E. (2021). *PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KEPOLISIAN RESOR (POLRES) MALINAU KALIMANTAN UTAR*. 6.
- Sadeva, B S., Suharno, S. (2018). analisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD kabupaten ponorogo dengan performance appraisal sebagai variable moderasi. *Soil Mechanics and Foundation Engineering*, 48(12), 34.
- Sany FauqoNuri Rosna, A. I. (2023). pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Bank syariah indonesia di Kota Pandeglang. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 37–44. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i1.5>
- Anding Sunarto, Umi Rosilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih. 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta Pusat. Skripsi Paskasarjana, Universitas Pamulang, Jakarta.*
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agung Adi Nugroho. 2006. *Menumbuhkan Service Loyalty Melalui Kualitas Pelayanan Dan Pengelolaan Respon Emosi Konsumen Pada Persuahan Jasa*. Bandung : Jurnal Manajemen. Vol. 5, No. 2.
- Bilson, Simamora. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia
- Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*. Jakarta : RajaGrafindo.
- Echols, John M. Dan Hasan, Shadily. 2005. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta : Gramedia
- Ghomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Hadari, Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada
- Indriasari, 2018. . Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elvas Group Simpang Kiri, Aceh Tamiang, *Skripsi*. Universitas Islam Negeri, Medan.
- Ismiyanto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Irawanti, Arik. 2016. Pengaruh Pemberian *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Skripsi Pada Jurusan Ilmu Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Semarang
- Mansyur. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Juwana*. *Dinamika Manajemen Vol.3, No. 2: 49-64*. Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L Dan J.H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mahmudi. 2012. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Nugroho, Agung Dwi. 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya*. Skripsi.
- Pramesti, dkk, 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Purnama, Ade Vici. 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Persero DA OP 8 Surabaya*. Surabaya.
- Rivai, Veithzal Dan Koencoro. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi : Universitas Brawijaya.
- Suyadi, Prawirosentono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Sondang P, Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.



The logo of Universitas Muhammadiyah Makassar is a shield-shaped emblem. It features a central sunburst with rays, surrounded by a circular border containing the text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR' at the top and 'LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN' at the bottom. The logo is rendered in a light blue and yellow color scheme.

LAMPIRAN

Lampiran 1 SURAT PENGANTAR



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3606/05/C.4-VIII/II/1445/2024

05 February 2024 M

Jumlah : 1 (satu) Rangkap Proposal

24 Rajab 1445

Tujuan : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan
PT NURLENNI KAHAR
di -

Takalar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 57/05/A.2-II/1/45/2024 tanggal 25 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NURSELVIATI**
No. Stambuk : **10572 1136320**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH REWARDS DAN PUNISMENT TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT NURLENNI KAHAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 29 Maret 2024 s/d 29 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761

Lampiran 2 Surat Balasan Dari PT Nurlenni Kahar SPBU


PT. NURLENNI KAHAR
SPBU 74.922.12 AENG BATU-BATU
JL.Poros Galesong Utara

Nomor : 007 /III/NK/2024
 Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Rekan Universitas Muhammadiyah Makassar
 Di_
 Tempat

Dengan hormat
 Yang bertanda tangan di bawah ini :
 Nama : Nurlenni Kahar
 Jabatan : Direktur Utama

Menerangkan bahwa,
 Nama : Nurselviati
 No. stambuk : 10572 1136320
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di PT NURLENNI KAHAR dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
“PENGARUH REWARDS DAN PUNISMENT TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT NURLENNI KAHAR”

Demikian surat ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


 Nurlenni Kahar
 Direktur utama

Lampiran 3 Kuesiner Pertanyaan

Kuesioner penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu, saudara (i) usaha mikro

Sehubungan dengan maksud untuk menyusun skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Rewards* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurlenni Kahar SPBU 7492212 poros Galesong Utara"**, maka saya bertandatangan dibawa ini :

Nama : NURSELVIATI

NIM : 105721136320

Program Studi/ Fakultas : Manajemen / Ekonomi

Berkaitan dengan hal tersebut, maka dengan segala kerendahan hati penelitian memohon kiranya bapak/ ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu, saudara (i) sepenuhnya dijadikan dan jawaban tersebut semata-mata hanya diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.

Atas bantuan, kesediaan serta kerjasama Bapak/Ibu, saudara(i) peneliti mengucapkan terima kasih.

Makassar 2024

Peneliti

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, mohon lengkapi

Nurselviati

identitas responden dengan mengisi Nama, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir

2. Pilihlah salah satu jawaban atas pertanyaan dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang telah disediakan.
3. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar. Untuk itu jawablah sesuai dengan keadaan yang anda alami.
4. Responden dimohon untuk dapat menjawab setiap pertanyaan dengan keyakinan tinggi serta tidak mengosongkan satu jawaban pun dan tiap pertanyaan hanya boleh ada satu jawaban.

*skala yang digunakan dalam menjawab pertanyaan adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Data Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

3. Usia :

< 21 tahun 41 – 50 tahun

21 – 30 tahun >51 tahun

31 – 40 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

SD-SMP Diploma S2

SMA S1

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
REWARD X1						
Gaji						
1	pembaerian gaji pokok yang diberikan sudah adil dan merata sesuai dengan jabatannya					
2	insentif sudah diberikan secara adil dan merata sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya					
3	bonus sudah diberikan secara adil dan merata sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya					
Kesejahteraan						
4	tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan					
5	tunjangan fasilitas kerja membantu menyelesaikan pekerjaan kantor					
6	tunjangan liburan/rekreasi yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan					
Pengembangan Karir						
7	perusahaan sudah memberikan pelatihan atau seminar kepada karyawan sebagai sarana pengembangan diri					
8	perusahaan mewajibkan magang pada masa Probation dan pembelajaran kerja					
Penghargaan Psikologis dan Sosial						
9	promosi jabatan dapat memacu kinerja sesuai target yang ditentukan					
10	pemberian kepercayaan dapat memberikan rasa diakui dan dihargai					

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
PUNISHMENT X2						
Hukuman Ringan						
1	perusahaan memberikan hukuman berupa teguran lisan kepada karyawan yang melanggar aturan					
2	perusahaan memberikan hukuman berupa teguran tertulis karyawan yang melanggar aturan					
Hukuman Seddang						
3	perusahaan menunda pemberian gaji kepada karyawan jika melanggar aturan berlaku					
4	perusahaan memberikan hukuman dengan cara menurunkan gaji karyawan jika melanggar aturan yang berlaku					
5	perusahaan mnunda kenaikan pangkat / jabatan kepada karyawannya yang melanggar peraturan yang berlaku					
Hukuman Berat						
6	perusahaan memberikan penurunan jabatan jika karyawannya melakukan pelanggaran berat yang merugikan perusahaan					
7	perusahaan melakukan pemberhentian kerja dengan usulan pengunduran diri kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berat					
8	perusahaan melakukan pemecatan langsung kepada karyawannya yang melanggar dan merugikan perusahaan					

NO	PERNYATAAN / PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
KINERJA KARYAWAN Y						
Kualitas						
1	jumlah hasil kerja yang dilakukan sudah memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	ketelitian yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	mula / hasil pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan					
Kuantitas						
4	kesesuaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
5	kesesuaian waktu dengan pekerjaan yang dihasilkan sesuai target yang ditetapkan perusahaan					
Pelaksanaan Tugas						
6	penggunaan waktu secara efektif dapat mempersingkat penyelesaian pekerjaan					
7	saya merasa memiliki semua sumber daya dan informasi yang saya perlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif					

Lampiran 4 Uji Validitas Variabel

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	Pearson Correlation	1	,476**	,432*	,225	,354*	,016	,219
	Sig. (2-tailed)		,005	,012	,208	,043	,928	,221
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,476**	1	,440*	-,306	,491**	,056	-,264
	Sig. (2-tailed)	,005		,010	,084	,004	,756	,138
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,432*	,440*	1	,103	,471**	,430*	,155
	Sig. (2-tailed)	,012	,010		,570	,006	,013	,388
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,225	-,306	,103	1	,186	,358*	,740**
	Sig. (2-tailed)	,208	,084	,570		,299	,041	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	,354*	,491**	,471**	,186	1	,209	,268
	Sig. (2-tailed)	,043	,004	,006	,299		,242	,131
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	,016	,056	,430*	,358*	,209	1	,157
	Sig. (2-tailed)	,928	,756	,013	,041	,242		,383
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	,219	-,264	,155	,740**	,268	,157	1
	Sig. (2-tailed)	,221	,138	,388	,000	,131	,383	
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.8	Pearson Correlation	,331	,495**	,306	-,033	,451**	,062	,239

	Sig. (2-tailed)	,060	,003	,084	,856	,008	,730	,181
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.9	Pearson Correlation	,147	,235	,280	,242	,115	,271	,219
	Sig. (2-tailed)	,415	,188	,114	,176	,523	,126	,221
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1.10	Pearson Correlation	,004	,338	,288	,205	,325	,463**	-,089
	Sig. (2-tailed)	,983	,054	,105	,253	,065	,007	,624
	N	33	33	33	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	,552**	,481**	,742**	,426*	,702**	,496**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,000	,014	,000	,003	,005
	N	33	33	33	33	33	33	33

Correlations

		X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	,331	,147	,004	,552**
	Sig. (2-tailed)	,060	,415	,983	,001
	N	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,495**	,235	,338	,481**
	Sig. (2-tailed)	,003	,188	,054	,005
	N	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,306	,280	,288	,742**
	Sig. (2-tailed)	,084	,114	,105	,000
	N	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	-,033	,242	,205	,426*
	Sig. (2-tailed)	,856	,176	,253	,014

	N	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	,451**	,115	,325	,702**
	Sig. (2-tailed)	,008	,523	,065	,000
	N	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	,062	,271	,463**	,496**
	Sig. (2-tailed)	,730	,126	,007	,003
	N	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	,239	,219	-,089	,476**
	Sig. (2-tailed)	,181	,221	,624	,005
	N	33	33	33	33
X1.8	Pearson Correlation	1	,180	,036	,562**
	Sig. (2-tailed)		,316	,840	,001
	N	33	33	33	33
X1.9	Pearson Correlation	,180	1	,421*	,442**
	Sig. (2-tailed)	,316		,015	,010
	N	33	33	33	33
X1.10	Pearson Correlation	,036	,421*	1	,428*
	Sig. (2-tailed)	,840	,015		,013
	N	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	,562**	,442**	,428*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,010	,013	
	N	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,662**	,349*	,333	1,000**	,662**
	Sig. (2-tailed)		,000	,047	,059	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	,662**	1	,491**	,158	,662**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,380	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	,349*	,491**	1	,244	,349*	,491**
	Sig. (2-tailed)	,047	,004		,171	,047	,004
	N	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	,333	,158	,244	1	,333	,158
	Sig. (2-tailed)	,059	,380	,171		,059	,380
	N	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	1,000**	,662**	,349*	,333	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,047	,059		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	,662**	1,000**	,491**	,158	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,380	,000	
	N	33	33	33	33	33	33
X2.7	Pearson Correlation	,662**	1,000**	,491**	,158	,662**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,380	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.8	Pearson Correlation	,254	,354*	,568**	-,017	,254	,354*
	Sig. (2-tailed)	,153	,044	,001	,926	,153	,044

N		33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	,819**	,878**	,690**	,434*	,819**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,012	,000	,000
N		33	33	33	33	33	33

Correlations

		X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	,662**	,254	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,153	,000
	N	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	1,000**	,354*	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,044	,000
	N	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	,491**	,568**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000
	N	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	,158	-,017	,434*
	Sig. (2-tailed)	,380	,926	,012
	N	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	,662**	,254	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,153	,000
	N	33	33	33

Y2	Pearson Correlation	-,086	1	,079	,112	,338	,373*	,277	,451**
	Sig. (2-tailed)	,635		,662	,535	,054	,032	,119	,008
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	,248	,079	1	,410*	,447**	,662*	,165	,681**
	Sig. (2-tailed)	,164	,662		,018	,009	,000	,360	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	,373*	,112	,410*	1	,528**	,662*	,457*	,757**
	Sig. (2-tailed)	,033	,535	,018		,002	,000	,007	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson Correlation	,197	,338	,447**	,528**	1	,642*	,382*	,754**
	Sig. (2-tailed)	,272	,054	,009	,002		,000	,028	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson Correlation	,225	,373*	,662**	,662**	,642**	1	,406*	,864**
	Sig. (2-tailed)	,209	,032	,000	,000	,000		,019	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y7	Pearson Correlation	,258	,277	,165	,457**	,382*	,406*	1	,631**
	Sig. (2-tailed)	,147	,119	,360	,007	,028	,019		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	,473**	,451**	,681**	,757**	,754**	,864*	,631*	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,008	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR.

```

Lampiran 5 Uji Reliability Variabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,751	,758	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,869	,884	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,776	,783	7

Lampiran 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,21632392
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,062
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Lampiran 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

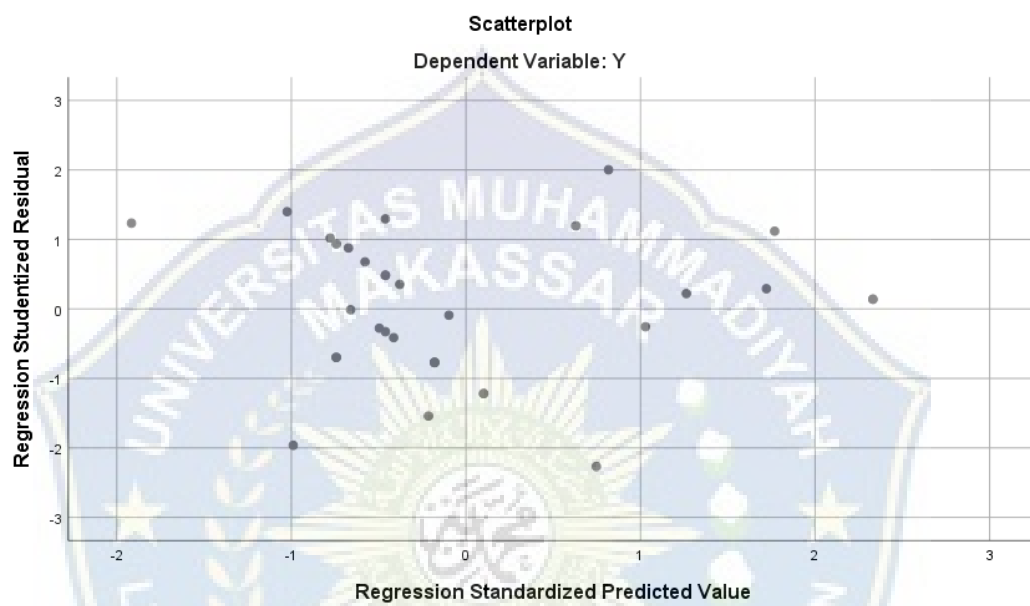
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,882	3,003		1,626	,114
	X1	,160	,065	,261	2,479	,019
	X2	,549	,081	,710	6,744	,000

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

X1	,842	1,187
X2	,842	1,187

Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 R Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,720	,701	1,25621

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 10 Uji Simultan(F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	121,627	2	60,814	38,537	,000 ^b
	Residual	47,342	30	1,578		
	Total	168,970	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

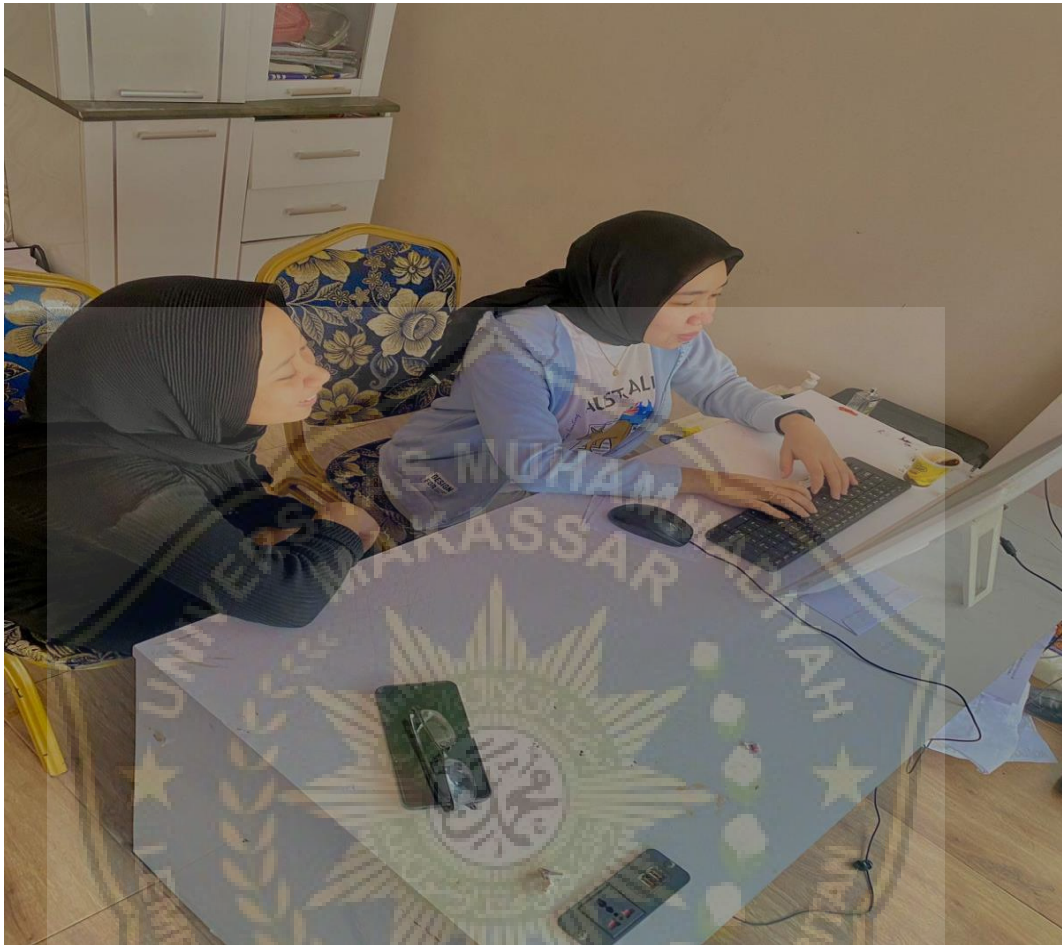
Lampiran 11 Uji Persial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,882	3,003		1,626	,114
	X1	,160	,065	,261	2,479	,019
	X2	,549	,081	,710	6,744	,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12 Dokumentasi





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurselviati
Nim : 105721136320
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 27 Agustus 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



RIWAYAT HIDUP



Nurselviati, lahir pada tanggal 21 September 1997 di Takalar. Merupakan anak pertama dari pasangan Ayahanda H. Hasyim Dg Rate Dan Ibu Hj. Salma Dg Te'ne.

Penulis memulai memasuki dunia pendidikan sekolah dasar di SD Inpres 197 Bontopajja pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2009. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Galesong Utara selama tiga tahun. Kemudian pada tahun 2012 penulis melanjutkan sekolah menengah atas (Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar Paket C) selama tiga tahun dan berhasil menamatkan studinya di sekolah tersebut pada tahun 2015.

Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studi kejenjang perguruan tinggi Strata 1 (S1) melalui jalur seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.