

**PENGARUH MOTIVASI, *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUKSES ENERGI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Susandi
170910029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH MOTIVASI, *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUKSES ENERGI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Susandi
170910029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Susandi
NPM : 170910029
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Mengatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES ENERGI DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 22 Januari 2021



Susandi
170910029

**PENGARUH MOTIVASI, *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUKSES ENERGI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:
Susandi
170910029**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 22 Januari 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nanda Harry Mardika', is shown within a rectangular border.

**Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Perkembangan bisnis pada era globalisasi ini yang semakin membawa dampak pada persaingan yang semakin ketat dan sulit bagi perusahaan untuk selalu menguasai pasar. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat setiap perusahaan dituntut harus mampu menerapkan sumber daya manusia yang tepat guna untuk memenangkan persaingan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan sampel adalah metode non-probability sampling dimana teknik pengumpulan data menggunakan sampel jenuh yang membagikan seluruh kuisioner kepada 122 karyawan yang ada di PT Sukses Energi Di Kota Batam. Analisis teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil koefisien Determinasi (R^2) sebesar 80,8%. Hasil uji T menunjukkan nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,834 dan nilai signifikan 0,005, variabel *reward* sebesar 2,482 dan nilai signifikan 0,014, variabel *punishment* sebesar 7,202 dan nilai signifikan 0,000. Ketiga variabel lebih besar dari t tabel sebesar 1,980 dan nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa ketiga variabel masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan hasil pengaruh variabel motivasi, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Energi Di Kota Batam.

Kata kunci : Motivasi, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Business developments in this globalization era are increasingly making an impact on increasingly fierce competition and it is difficult for companies to always penetrate and dominate the market. In the face of increasingly fierce competition every company is required to be able to apply appropriate human resources to win the competition in order to improve employee performance. The purpose of the study was determine the effect of the independent variables an the dependent variable. This type of research is quantitative research. The method used to collect samples is a non-probability sampling method where the data collection technique uses a saturated sample that distributes all questionnaires to 122 employees in PT Sukses Energi in Batam City. The analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS software version 25. Based on the test results, the coefficient of determination (R^2) obtained was 80,8%. T test results show the value of t calculated motivation variabel is 2,834 and significant value is 0,005. Reward variable is 2,482 and significant value is 0,014. Punishment variable is 7,202 and significant value is 0,000. All of three variables are greater than t table of 1,980 and significant value $< 0,05$ then it is stated that three variables each have a significant influence on employee performance. So it can be concluded the results of influence, motivation variables, reward and punishment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Sukses Energi in Batam City.

Keywords : Motivation, Reward, Punishment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan kurnia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.
2. Dekan Fakultas Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M. selaku pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis hingga tersusun skripsi ini.
5. Bapak/Ibu selaku Dosen Penguji Skripsi yang mana telah meluangkan waktu untuk menguji kemampuan penulis demi kemajuan penulis.
6. Seluruh Dosen Pengajar di Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Kedua Orangtua Penulis, Bapak Supendy dan Ibu Sarinah, serta Saudara saya yang selalu memberikan doa, dukungan, nasehat dan perhatiannya dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memberikan masukan, motivasi dan inspirasi kepada penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 22 Januari 2021



Susandi



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	xii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoretis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Motivasi.....	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	13
2.1.2.2 Teori-teori Motivasi	14
2.1.2.3 Indikator-indikator Motivasi	16
2.1.3 <i>Reward</i>	17

2.1.3.1	Pengertian <i>Reward</i>	17
2.1.3.2	Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	17
2.1.3.3	Indikator-indikator <i>Reward</i>	19
2.1.4	<i>Punishment</i>	20
2.1.4.1	Pengertian <i>Punishment</i>	20
2.1.4.2	Jenis-jenis <i>Punishment</i>	21
2.1.4.3	Indikator-indikator <i>Punishment</i>	21
2.2	Penelitian terdahulu	22
2.3	Kerangka Pemikiran	27
2.3.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.2	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.3	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.4	Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4	Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Desain Penelitian	31
3.2	Operasional Variabel	31
3.2.1	Variabel Dependen	31
3.2.2	Variabel Independen.....	32
3.2.2.1	Variabel Motivasi (X1)	33
3.2.2.2	Variabel <i>Reward</i> (X2).....	33
3.2.2.3	Variabel <i>Punishment</i> (X3)	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data	37
3.5	Metode Analisis Data	38
3.5.1	Statistik Deskriptif.....	38
3.5.2	Uji Kualitas Instrument.....	40
3.5.2.1	Uji Validitas	40
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	42
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	43

3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	44
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.5.4	Uji Pengaruh.....	45
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R ²)	45
3.5.5	Uji Hipotesis	46
3.5.5.1	Uji T	46
3.5.5.2	Uji F	47
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2	Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Profil Responden.....	49
4.1.1.1	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.1.2	Profil Responden berdasarkan Usia	50
4.1.1.3	Profil Responden berdasarkan Pendidikan	50
4.1.2	Analisis Deskriptif	51
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1).....	51
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Variabel <i>Reward</i> (X2)	53
4.1.2.3	Analisis Deskriptif Variabel <i>Punishment</i> (X3)	54
4.1.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	57
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	57
4.1.3.2	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> (X2).....	58
4.1.3.3	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i> (X3)	59
4.1.3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.1.3.5	Hasil Uji Realibilitas Data	62
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	63
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	63
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	64
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh.....	65
4.1.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	65

4.1.5.2	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.1.6.1	Hasil Uji T.....	68
4.1.6.2	Hasil Uji F.....	69
4.2	Pembahasan	69
4.2.1	Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.2.2	Pengaruh Variabel <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.2.3	Pengaruh Variabel <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.2.4	Pengaruh Variabel Motivasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....		74
LAMPIRAN		
Lampiran 1 Pendukung Penelitian		
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram).	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Penjualan dari Bulan Januari - Juni 2020.....	4
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan dari Bulan Januari-Juni 2020	5
Tabel 1.3 Data Pemberian Reward dari Bulan Januari – Juni 2020.75	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.	35
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 3.3 Rentang Skala Penulisan	40
Tabel 3.4 Indeks koefisien Reliabilitas	43
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	48
Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Profil Respondan berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X1).....	51
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Variabel <i>Reward</i> (X2)	53
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel <i>Punishment</i> (X3).....	54
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> (X2)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i> (X3).....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Variabel	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser.....	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	67
Tabel 4.18 Hasil Uji T	68
Tabel 4.19 Hasil Uji F	69

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	39
Rumus 3.2 Uji Validitas	41
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas	42
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	45
Rumus 3.5 Uji T	47
Rumus 3.6 Uji F	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dimulainya rivalitas bisnis secara global telah menggerakkan setiap negara untuk menyiapkan produk dan teknologi yang beragam, termasuk sumber daya manusia (SDM) yang bermutu agar dapat berkompetisi dengan negara lain. Penyusunan strategi yang paling taktis pun akan dipersiapkan oleh tiap negara agar bisa bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Oleh sebab itu, SDM betul-betul dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan menjalankan seluruh kegiatan bisnis yang ada. SDM andil dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun personalia, menggerakkan, dan mengawasi tiap-tiap fungsi operasional agar tujuan organisasi dapat direalisasi. Perusahaan juga berupaya dengan keras dalam mencari solusi sehingga kinerja di dalam perusahaannya dapat ditingkatkan (Bangun, 2012 : 5).

Kinerja memegang peran krusial bagi suatu perusahaan. Jika kinerjanya bagus, maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki karyawan semestinya dapat dikenali oleh perusahaan sehingga solusi mengenai permasalahan karyawan dapat dicari, dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memunculkan semangat karyawan agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi teraihnya keefektifan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaannya.

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja salah satunya ialah motivasi yang semestinya tidak diabaikan apabila menghendaki karyawan yang bisa berkontribusi secara optimal dalam merealisasi tujuan perusahaan. Motif dalam meraih prestasi merupakan stimulus yang ada pada diri individu dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan dengan semaksimal mungkin, yang akhirnya prestasi kerja dapat diraihinya dan tentunya diiringi dengan predikat yang memuaskan (Diana & Suhardi, 2019 : 2). Motivasi dapat diwujudkan dalam bentuk stimulus dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Suatu perusahaan wajib memberikan motivasi agar karyawannya semangat bekerja dan dapat memaksimalkan produktivitas ataupun tingkat penjualan dalam perusahaan itu sendiri.

Tidak hanya motivasi yang dapat memberikan manfaat positif bagi kinerja, selain dari motivasi bentuk lainnya adalah *reward*. Jika ditinjau dari konsep manajemen, *reward* menjadi sebuah alat yang fungsinya yaitu untuk menaikkan tingkat motivasi kerja karyawan. Teknik ini dapat mengintegrasikan tindakan dan perilaku seorang individu dengan perasaan sukacita dan antusiasme yang akhirnya mereka menjadi tergerak untuk menjalankan suatu hal positif secara repetitif. *Reward* atau penghargaan mempunyai sejumlah ragam di mana perusahaan menyediakannya bagi karyawannya atas dedikasi yang sudah mereka sumbangkan. *Reward* tersebut pun bisa memunculkan rasa puas bagi karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya lewat opsi mereka mengenai perilaku yang berkenaan dengan pekerjaan (Fajri & Rohman, 2019 : 147). Hal tersebut tentunya menjadi ide yang bagus jika diimplementasikan di suatu perusahaan dikarenakan

dapat menaikkan tingkat kinerja dan produktivitas sebagai hasil dari pengoptimalan kinerja karyawan. Bentuk *reward* ini juga dapat membuat karyawan merasa senang dan loyal terhadap perusahaan.

Tidak hanya *reward* dan motivasi, *punishment* (hukuman) juga dapat memberikan manfaat kinerja. *Punishment* ialah sebuah ancaman hukuman yang ditujukan agar kinerja karyawan pelanggar dapat dibenahi, dan aturan yang berlaku pun bisa dipelihara, serta pelanggarnya bisa diberi pelajaran (Astuti et al., 2018 : 32). Pada umumnya tujuan dari pemberian hukuman adalah agar pelanggar merasa takut dan bertobat, tetapi malah sebaliknya ada karyawan yang kerap melanggar kesalahan yang sama dan tidak memedulikan peraturan yang telah ditentukan. *Reward* dan *punishment* saling berkaitan, keduanya dapat memotivasi karyawan untuk menaikkan kualitas dan kuantitas kerja.

Salah satu perusahaan yang sangat memerhatikan kinerja karyawan perusahaannya adalah PT Sukses Energi. PT ini merupakan perusahaan distributor yang berkecimpung di bidang otomotif, produk yang di jual pada PT ini berupa *sparepart* motor dan mobil. Perusahaan ini berlokasi di The Central Townhouse Jl. Sudirman, Sukajadi Kota Batam. Dari hasil observasi yang dilakukan di perusahaan ini, dapat diketahui bahwa perusahaan ini menilai kinerja karyawannya dari target penjualan yang telah ditentukan.

Dimulai dari kesepakatan antara pimpinan dan karyawan mengenai pencapaian target dan standar kerja yang sudah ditentukan perusahaan. Kemudian kinerja karyawan tersebut dinilai dengan cara membandingkan standar kerja yang sudah ditentukan dengan kinerja nyata karyawan tersebut. Pengevaluasian yang

dilakukan pimpinan guna untuk meninjau kembali apakah target yang dicapai pegawai sesuai atau tidak dengan standar kerja. Apabila terjadi kendala dalam pencapaian target akan dilakukannya pertemuan tatap muka dengan karyawan yang bersangkutan dan juga didiskusikan solusi guna untuk merencanakan sasaran berikutnya, serta memberikan motivasi kepada karyawan tersebut, agar kedepannya dapat mencapai target perusahaan secara efisien dan efektif.

Tabel 1.1 Daftar Penjualan dari Bulan Januari - Juni 2020

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	Persentase %
Januari	350	337	13	3,71%
Februari	350	320	30	8,57%
Maret	350	340	10	2,85%
April	350	324	26	7,42%
Mei	350	332	18	5,14%
Juni	350	339	11	3,14%

Sumber : PT Sukses Energi

Tabel 1.1 mengindikasikan bahwa pada bulan Januari-Juni 2020 ini penjualan pada PT Sukses Energi tidak pernah mencapai target secara maksimal, dimana target penjualan perbulan ditetapkan sebanyak 350 pcs, tetapi realisasi penjualan perbulan selalu tidak tercapai. Hal ini menjadi permasalahan di PT Sukses Energi yaitu kinerja karyawan yang masih rendah dan mereka tidak termotivasi untuk lebih giat dalam mengejar target perbulan.

Masalah selanjutnya ialah motivasi. Dapat dilihat dari data keterlambatan kerja, jumlah karyawan yang kerap datang terlambat lumayan banyak setiap bulannya. Motivasi dalam diri karyawan pada PT Sukses Energi sangat rendah, ini disebabkan karena dua faktor. Yang pertama ialah perusahaan jarang memberikan motivasi kepada karyawannya, dan kedua adalah kurangnya kesadaran diri karyawan untuk lebih giat bekerja dan mematuhi aturan dalam perusahaan.

Motivasi yang rendah membuat kinerja karyawan dalam perusahaan tidak maksimal, dan tidak ada kesadaran diri karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri agar tidak sering datang terlambat.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan dari Bulan Januari-Juni 2020

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Hari Kerja/Bulan	Karyawan Terlambat
Januari	120	23 Hari Kerja	25
Februari	124	25 Hari Kerja	17
Maret	122	25 Hari Kerja	20
April	122	25 Hari Kerja	18
Mei	122	25 Hari Kerja	26
Juni	122	25 Hari Kerja	29

Sumber : PT Sukses Energi

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa pada bulan Januari-Juni 2020 ini merupakan bulan dimana karyawan di PT Sukses Energi sering melakukan keterlambatan kerja. Pada bulan Juni jumlah hari kerja sebanyak 25 hari, total karyawan sebanyak 122 orang, dan karyawan yang terlambat kerja sebanyak 29 orang. Permasalahan ini bisa terjadi karena kurangnya motivasi untuk bekerja pada diri karyawan, sehingga terus melakukan kesalahan yang sama yaitu sering terlambat masuk kerja. Akibat dari masalah ini membuat perusahaan tidak dapat memaksimalkan kinerja yang ada di dalam perusahaannya.

Reward pada PT Sukses Energi ini ditujukan agar karyawannya bisa tergerak untuk bekerja dengan lebih giat. Banyak atau sedikitnya *reward* ini menyesuaikan hasil pencapaian sasaran yang diraih karyawan dalam waktu tertentu. *Reward* diberikan bagi karyawan yang prestasinya bagus, contohnya dengan pemberian kenaikan gaji, bonus, kenaikan jabatan, pelatihan, dan pemberian sertifikat. PT Sukses Energi memberikan insentif kepada karyawan

yang rajin dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan kata lain, seluruh karyawan berhak mendapatkan insentif berupa bonus maupun sertifikat yang diterima setiap bulan dengan kategori tidak pernah bolos absensi, kinerja yang diberikan kepada perusahaan tergolong bagus dan telah mencapai target penjualan dalam waktu tertentu.

Tabel 1.3 Data Pemberian *Reward* dari Bulan Januari – Juni 2020

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Pemberian Sertifikat	Pemberian Bonus
Januari	120	10	20
Februari	124	7	14
Maret	122	5	8
April	122	-	5
Mei	122	-	-
Juni	122	-	-

Sumber : PT Sukses Energi

Tabel 1.3 mengindikasikan pada bulan Januari 2020 total jumlah karyawan 120 orang, pemberian penghargaan 10 orang, dan pemberian bonus 20 orang. Pada bulan Februari 2020 hingga Juni 2020 terus mengalami penurunan pemberian penghargaan dan pemberian bonus. Pemberian penghargaan terus berkurang tiap bulannya dimana pada bulan Mei 2020 dan pada bulan Juni 2020 hingga seterusnya perusahaan menetapkan untuk tidak berikan penghargaan untuk karyawan. *Reward* yang seharusnya diberikan kepada karyawan setiap bulan tidak diberikan oleh perusahaan Sukses Energi. Hal ini membuat karyawan yang giat bekerja pada bulan Mei dan Juni menjadi usaha yang sia-sia dan merasa tidak dihargai, sehingga karyawan tersebut jadi malas bekerja dan berdampak kepada kinerja dalam perusahaan yang terus menurun.

Punishment pada PT Sukses Energi bertujuan agar karyawan di perusahaan ini memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat mengeluarkan potensi kinerja yang maksimal. Hukuman pada perusahaan ini hanya diberikan kepada karyawan rendah dan karyawan kontrak, dan tidak diberlakukan kepada karyawan tetap. Hal ini membuat karyawan rendah merasa tidak adil, dan tidak termotivasi untuk bekerja, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. Hukuman yang diberikan perusahaan ini berupa surat peringatan hingga PHK. Ketika karyawan melakukan keterlambatan maka perusahaan akan memberikan sanksi potongan gaji sebesar Rp.50rb/hari keterlambatan. Dan jika karyawan melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang maka perusahaan akan mengeluarkan surat PHK untuk karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, serta dari data yang diperoleh pada PT Sukses Energi menyebabkan keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan PT Sukses Energi dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara melihat dari kinerja karyawan. Motivasi, pemberian *reward* dan *punishment* yang diimplementasikan di PT Sukses Energi tergolong kurang baik, namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Pemberian *reward* tidak dilaksanakan secara kontinu per bulan, namun hanya diterapkan pada waktu mendapat omset penjualan yang tinggi, sementara karyawan yang kinerjanya bagus adakalanya tidak dihiraukan. Hal ini akhirnya memunculkan rasa cemburu dan berujung pada menurunnya kinerja karyawan di sana. Pemberian hukuman yang tidak dapat membuat efek jera bagi karyawan di PT ini berakibat buruk di dalam perusahaan. Hal ini juga membuat karyawan

bermalas-malasan dan tidak memaksimalkan kinerjanya. Dengan begitu, penulis mengadakan penelitian mengenai masalah kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Energi di Kota Batam.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Target penjualan perusahaan sering tidak tercapai akibat dari kinerja karyawan di perusahaan yang rendah.
2. Kurangnya semangat bekerja karyawan yang membuat karyawan terus bermalas-malasan saat bekerja dan berakibat pada kinerja perusahaan terus menurun.
3. Perusahaan meniadakan pemberian *reward* yang seharusnya diberikan, hal ini berakibat karyawan menjadi malas bekerja dan kinerjanya tidak maksimal.
4. Pemberian hukuman yang tidak merata, membuat penurunan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dengan terbatasnya kemampuan, waktu dan biaya penelitian, maka masalah yang diteliti dibatasi agar penelitian akan lebih bagus. Dengan ini penulis membuat batasan tersebut, di antaranya:

1. Variabel pada penelitian ini hanya mengenai Motivasi (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3) yang merupakan variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen.
2. Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Sukses Energi.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam?
2. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam?
3. Apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam?
4. Apakah motivasi, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terkandung pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi.
2. Untuk mengetahui apakah terkandung pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi.
3. Untuk mengetahui apakah terkandung pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi.

4. Untuk mengetahui apakah terkandung pengaruh motivasi, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Energi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diekspektasikan dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, serta bisa diterapkan di dunia kerja ke depannya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa diaplikasikan sebagai masukan bagi perusahaan PT Sukses Energi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan yang baik dan benar di perusahaan tersebut.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah wawasan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sebagian pakar mengartikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang diraih individu dengan berdasar pada sejumlah syarat pekerjaan. Dalam sebuah pekerjaan, terdapat ketentuan khusus yang harus diimplementasikan supaya suatu tujuan dapat direalisasikan di mana hal ini diistilahkan dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012 : 231). Kinerja karyawan juga dapat diinterpretasi sebagai hasil yang didapatkan perusahaan, yakni yang sifatnya berorientasi pada profit ataupun nonprofit yang bisa perusahaan peroleh dalam waktu tertentu (Fahmi, 2016 : 137).

Kinerja ialah penggambaran yang mengilustrasikan tingkat pencapaian implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan yang diterapkan agar visi, misi, dan apa yang perusahaan targetkan dapat diwujudkan dengan menerapkan suatu rancangan taktis (Moehariono Abdullah, 2014 : 95).

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang individu dengan menyesuaikan kegiatan atau standar kerjanya dalam merealisasi visi, misi, dan sasaran perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

(Astuti et al., 2018 : 35) menyebutkan dua faktor yang memengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu:

- a. Faktor internal, mencakup watak dan kepribadian seseorang, sifat fisik, intensi dan motivasi, usia, jenis kelamin, latar belakang kultur, pendidikan, pengalaman kerja, dan variabel personal lainnya.
- b. Faktor eksternal, mencakup kepemimpinan, aksi yang ditunjukkan kolega, jenis latihan dan pemantauan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

(Ma'ruf Abdullah, 2014 : 152) menyebutkan sejumlah indikator kinerja karyawan, di antaranya:

1. Efektif

Indikator ini mengindikasikan ukuran tingkat keselarasan yang dimunculkan dalam menggapai suatu hal yang dikehendaki, serta menjawab pertanyaan tentang benar atau tidaknya suatu tindakan yang individu lakukan.

2. Efisien

Indikator ini mengukur tingkat keselarasan antara proses yang memunculkan *output* dan penggunaan biaya seminimum mungkin. Indikator ini pun menjawab pertanyaan tentang benar atau salahnya hal-hal yang seseorang lakukan.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur tingkat kecocokan antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan apa yang diekspektasi dan dibutuhkan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan sudah dirampungkan dengan tepat tanpa keterlambatan.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat keefektifan organisasi atau perusahaan.

6. Keselamatan Kerja

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara menyeluruh, termasuk lingkungan kerja karyawan yang ditilik dari segi kesehatan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi bermula dari istilah "motif (*motive*)" yang diinterpretasikan sebagai dorongan, oleh karenanya motivasi bermakna suatu situasi di mana individu tergerak untuk menjalankan sebuah aksi atau kegiatan yang tentunya dibarengi dengan kesadaran (Bangun, 2012 : 312). Motivasi pun mengacu pada energi yang menstimulus seseorang sehingga ia tergerak untuk berupaya sekeras mungkin dalam menggapai tujuan yang diharapkannya. Dimensi yang termuat dalam motivasi yaitu dimensi ekstrinsik (suatu hal yang dilakukan untuk memicu munculnya motivasi pada seseorang) dan dimensi intrinsik (stimulus yang muncul dari dalam diri individu) (Torang, 2013 : 57).

Motivasi ialah faktor yang menggerakkan individu untuk menjalankan suatu kegiatan. Maka dari itu, motivasi kerap dimaknai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2012 : 110).

Kesimpulan yang bisa disampaikan yaitu motivasi merupakan stimulus yang membuat seseorang tergerak untuk berbuat suatu hal yang dilakukannya dengan kesadaran.

2.1.2.2 Teori-teori Motivasi

(Can & Yasri, 2016: 9) menyampaikan sejumlah teori motivasi, di antaranya:

1. *Hierarchical of Needs Theory*

Teori motivasi yang paling populer adalah teori kebutuhan yang dipaparkan oleh Abraham Maslow. Menurutnya, tiap insan mempunyai lima kebutuhan, yakni:

- a. Kebutuhan fisiologis, mencakup kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, di mana kedudukannya sebagai kebutuhan paling rendah.
- b. Kebutuhan rasa aman, yakni kebutuhan untuk terlindung dari hal-hal yang membahayakan atau mengancam, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kepemilikan sosial, yakni kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk menyayangi dan disayangi.
- d. Penghargaan diri, yakni kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mendapat respek dan diapresiasi orang lain.
- e. Aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk memanfaatkan *skill* yang dimiliki dengan semaksimal mungkin, kebutuhan untuk mengutarakan pendapat, memberi nilai dan kritikan atas suatu hal.

2. *McClelland Theory or Need*

David McClelland melakukan analisis mengenai tiga kebutuhan manusia yang sifatnya esensial di perusahaan terkait dengan motivasi. Kebutuhan tersebut yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*), yakni berkenaan dengan kompetensi yang dimiliki individu dalam meraih hubungan kepada standar perusahaan yang sudah ada ketetapanannya, termasuk hal-hal yang harus karyawan perjuangkan dalam meneges kesuksesan. Sejumlah orang mempunyai intensi untuk menjadi sukses. Mereka berupaya sekeras-kerasnya untuk memenuhi ambisinya secara personal dalam menggapai keberhasilan yang diindikasikan dengan adanya apresiasi dari perusahaan. Akhirnya, mereka melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal dan seefisien mungkin.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), yakni kebutuhan untuk menjadikan individu bersikap dalam kewajaran dan mengutamakan kebijaksanaan dalam menjalankan tiap-tiap tugas yang diembannya. Sejumlah orang barangkali memang senantiasa berpengaruh, mendapat respek, dan merasakan kesenangan ketika dapat mengatur orang lain. Individu dengan tipe ini lazimnya mempunyai antusiasme yang tinggi dalam merampungkan pekerjaan yang diembankan padanya dan memedulikan rasa bangga, prestise, dan mendapat pengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), yakni kehendak untuk menjalin pertemanan dan mengenal kolega di tempat kerja. Individu tipe ini pastinya mempunyai motivasi untuk berteman, kooperatif, dan mengemban beban bersama, bukannya menyikapinya sebagai rivalitas yang kompetitif di suatu perusahaan.

2.1.2.3 Indikator-indikator Motivasi

Maslow dalam (Bangun, 2012 : 317) menyebutkan sejumlah indikator motivasi, di antaranya:

a. Kebutuhan Fisik

Mencakup kebutuhan akan fasilitas yang menunjang di tempat kerja, contohnya fasilitas yang bisa memberi kemudahan dalam merampungkan pekerjaan.

b. Kebutuhan rasa aman

Mencakup rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan terbebas dari hal-hal yang menimbulkan ancaman, contohnya : ketakutan, kecemasan, dan hal lain yang membahayakan.

c. Kebutuhan sosial

Mencakup kebutuhan yang harus terpenuhi dengan menyesuaikan kepentingan bersama di masyarakat, contohnya berinteraksi yang baik dengan orang lain.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Mencakup kebutuhan untuk diapresiasi atas pencapaian yang sudah dicapai individu, contohnya: kebutuhan akan status, dimuliakan, diperhatikan, dan mendapat reputasi yang baik.

e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Yakni kebutuhan yang menstimulus individu untuk menggapai suatu hal yang diekspektasikan, contohnya motivasi dari atasan.

2.1.3 Reward

2.1.3.1 Pengertian Reward

Menurut pakar, penghargaan (*reward*) mengacu pada penghargaan yang sifatnya tampak dan tidak tampak di mana perusahaan memberikannya kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasinya bagi perusahaan (Astuti et al., 2018 : 33). *Reward* pun ditujukan supaya individu lebih bersemangat dalam menaikkan tingkat kinerjanya (Hifni et al., 2016 : 177).

Reward adalah wujud penghargaan usaha dalam mendapat karyawan yang kompeten dan sepadan dengan apa yang menjadi tuntutan jabatan. Keefektifan dalam menjalankan tugas dapat direalisasikan jika terdapat sejumlah kegiatan di antaranya yaitu mengorganisasikan, merencanakan, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja (Kentjana & Nainggolan, 2018 : 976).

Kesimpulan yang bisa disampaikan yaitu *reward* merupakan wujud apresiasi yang perusahaan berikan kepada pegawai atas kontribusinya bagi perusahaan di mana wujud dari apresiasi tersebut bisa saja terlihat ataupun terselubung, yang tujuannya yaitu supaya pegawai menjadi lebih antusias dalam melaksanakan tugasnya, dan kinerjanya pun akhirnya meningkat.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Reward

(Siregar & Suryalena, 2017 : 4) mengategorikan *reward* menjadi dua, yaitu:

A. Penghargaan ekstrinsik, yakni penghargaan yang datangnya dari luar diri individu.

1. Penghargaan finansial :

b. Gaji dan upah

Gaji merupakan imbalan atas jasa yang diwujudkan dalam uang yang diberikan kepada karyawan yang sudah mendedikasikan tenaganya dan pikirannya dalam memberi asistensi bagi perusahaan agar dapat merealisasi tujuan. Gaji pun bisa diinterpretasi sebagai bayaran tetap yang karyawan dapatkan di mana pembayarannya disesuaikan dengan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan, dan banyaknya layanan yang disediakan.

- c. Tunjangan karyawan, contohnya dana pensiun, perawatan di RS dan liburan, merupakan hal yang lazimnya tidak ada relevansinya dengan kinerja karyawan, namun lebih didasari senioritas atau catatan presensi.
- d. Bonus/insentif ialah penambahan imbalan di luar gaji yang organisasi berikan bagi karyawannya.

2. Penghargaan non finansial:

- a. Penghargaan interpersona/antar pribadi, yakni manajer mempunyai keleluasaan dalam menyebarluaskan penghargaan interpersonal, contohnya status dan pengakuan.
- b. Promosi, yakni manajer memfungsikan promosi sebagai upayanya dalam memosisikan individu yang tepat pada tugas yang tepat. Apabila pengukurannya dilakukan dengan saksama, maka hasil yang dimunculkan acapkali memberi pertimbangan signifikan dalam alokasi promosi.

B. Penghargaan intrinsik, yakni penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

1. Penyelesaian (*completion*)

Yakni kompetensi dalam mengawali dan merampungkan pekerjaan serta menjadi hal yang betul-betul krusial bagi banyak orang. Individu tipe ini memberi penilaian atas apa yang mereka istilahkan sebagai penyelesaian tugas. Sejumlah orang mempunyai kebutuhan dalam merampungkan tugas. Efek yang dimunculkan dari terselesaikannya tugas tersebut bagi individu merupakan wujud apresiasi bagi dirinya sendiri.

2. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian mengacu pada penghargaan yang timbul pada diri sendiri yang didapatkan saat tujuan yang penuh perjuangan tengah dihadapi seseorang.

3. Otonomi

Banyak orang menghendaki pekerjaan yang bisa menyediakan hak untuk membuat keputusan dan menjalankan pekerjaannya tanpa dimonitori secara *strict*. Perasaan otonomi bisa dimunculkan dari keleluasaan dalam melaksanakan hal yang paling baik bagi karyawan pada keadaan tertentu.

2.1.3.3 Indikator-indikator *Reward*

(Edirisooriya & Ayesha, 2014: 315) menyebutkan sejumlah indikator *reward* di antaranya:

a. Pekerjaan itu sendiri

Yakni pekerjaan yang dibebankan perusahaan sebagai wewenang dan tanggung jawab yang diemban karyawan.

b. Upah

Imbalan yang diwujudkan dalam bentuk uang dan sebagainya yang diberikan kepada karyawan karena dedikasinya dan kontribusinya bagi perusahaan.

c. Peluang promosi

Yakni kesempatan untuk beralih dari satu jabatan ke posisi lainnya di mana kedudukannya ataupun tanggung jawabnya akan menjadi lebih besar.

d. Pelatihan

Yakni runtutan kegiatan yang diberikan bagi karyawan agar kinerjanya ataupun prestasinya bisa diperbaiki dan ditingkatkan.

e. Pengawasan

Yakni, proses dalam penetapan ukuran kinerja dan langkah yang bisa menjadi penunjang teraihnya hasil yang dikehendaki dengan menyesuaikan kinerjanya.

2.1.4 *Punishment*

2.1.4.1 Pengertian *Punishment*

Para pakar menafsirkan hukuman atau *punishment* sebagai kenestapaan yang sengaja ditujukan dan dimunculkan bagi individu yang tidak taat pada suatu aturan, yang melakukan kesalahan ataupun kriminalitas (Purwanto, 2013 : 186). *Punishment* pun diinterpretasi sebagai langkah dalam penyajian konsekuensi yang menyengsarakan atau tidak dikehendaki yang merupakan akibat dari suatu perbuatan (Ivancevich et al., 2016 : 226).

Punishment ialah tindakan di mana seseorang dengan unsur kesengajaan memberi kenestapaan kepada orang lain yang tujuannya adalah agar mereka yang

dijatuhi hukuman bisa bertobat, membenahi diri, dan memproteksi dirinya dari kekurangan jasmani dan rohani, yang akhirnya semua jenis pelanggaran bisa dihindarinya (K et al., 2019 : 172).

Kesimpulan dari penjabaran di atas yaitu *punishment* merupakan suatu aksi yang sifatnya membuat jera dan ditujukan bagi individu yang melakukan hal yang tidak benar atau dikarenakan pelanggaran yang dilakukannya.

2.1.4.2 Jenis-jenis *Punishment*

(Febrianti et al., 2018 : 3) menyebutkan beberapa macam *punishment* di antaranya:

- a. Hukuman ringan, yakni penyampaian teguran secara verbal ataupun secara tertulis kepada pelanggarnya, termasuk lewat pernyataan yang menunjukkan ketidakpuasan yang indikasinya ditampakkan dengan tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang, yakni ditundanya kenaikan gaji yang sebelumnya sudah ada rencananya, seperti halnya gaji yang diturunkan dengan menyesuaikan aturan perusahaan.
- c. Hukuman berat, mencakup: diturunkannya pangkat atau demosi, pelepasan jabatan, *resign* sesuai dengan apa yang karyawan ajukan, dan PHK.

2.1.4.3 Indikator-indikator *Punishment*

(Purwanto, 2013 : 138) menyebutkan sejumlah indikator *punishment*, di antaranya:

- a. Meminimalkan kesalahan
Mengurangi tingkat kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama

Apabila kesalahan serupa dilakukan secara repetitif, maka sanksi yang dijatuhkan akan semakin berat.

c. Penjelasan kesalahan

Yakni memberi penjelasan berkenaan dengan pelanggaran pelanggar, yang harapannya yaitu kesalahan tersebut tidak akan terulang.

d. Penjatuhan hukuman yang langsung ketika kedapatan bersalah

Menjatuhkan hukuman secara serta-merta saat mendapati karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Mardika & Jepry, 2020) dengan judul Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pana lantasi ekspres. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Kilvin, 2020) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt mitra sintara di kota batam. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt asuransi jiwa di kota batam dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saragih & Simarmata, 2018) dengan judul Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis menggunakan *path analysis* dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Damayanti, 2020) dengan judul *The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok*. Teknik analisis menggunakan *Double linear regression analysis* dengan hasil penelitian bahwa *Reward, punishment and motivation have a positive value and significantly affect the performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fajri & Rohman, 2019) dengan judul Pengaruh sistem *reward* dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis menggunakan Analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2018) dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis menggunakan *Causality research* dan Analisis SPSS dengan hasil penelitian bahwa punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kentjana & Nainggolan, 2018) dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt. Bank central asia tbk.). Teknik analisis menggunakan Analisis model SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan hasil penelitian bahwa punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mas'ud et al., 2017) dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur. Teknik analisis menggunakan Analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian bahwa punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti et al., 2018) dengan judul Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Teknik analisis menggunakan *path analysis* dengan hasil penelitian bahwa punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul penelitian	Teknik & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Mardika & Jepry, 2020)	Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pana lintas sindo ekspress	Analisis linear berganda	Disiplin dan motivasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan
2.	(Siagian & Kilvin, 2020)	Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt mitra sintera di kota batam	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan
3.	(Suhardi, 2019)	Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt asuransi jiwa di kota batam dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening	Analisis Jalur	Motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

4.	(Saragih & Simarmata , 2018)	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	<i>Path analisis</i>	Terdapat pengaruh signifikan antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan, kepuasan dan motivasi
5.	(Putra & Damayanti , 2020)	<i>The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok</i>	<i>Double linear regression analysis</i>	<i>Reward, punishment and motivation have a positive value and significantly affect the performance</i>
6.	(Fajri & Rohman, 2019)	Pengaruh sistem <i>reward</i> dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan <i>reward</i> secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan
7.	(Astuti et al., 2018)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan	<i>Causality research</i> dan Analisis SPSS	<i>Punishment</i> positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan
8.	(Kentjana & Nainggolan, 2018)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt. Bank central asia tbk.)	Analisis model SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Motivasi dan <i>punishment</i> secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

9.	(Mas'ud et al., 2017)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur	Analisis regresi linear berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan
10.	(Febrianti et al., 2018)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)	<i>Path analisis</i>	<i>Reward</i> dan motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Siagian & Fitriana, 2020 : 181) memaparkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan sebab hal ini memunculkan pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan semestinya mempunyai motivasi agar tanggung jawab dan tugas yang dibebankan padanya dapat ia laksanakan dengan semaksimal mungkin, serta hal ini pastinya memberi untung bagi perusahaan sebab tingginya motivasi biao mengantarkannya menuju pencapaian tujuan yang bisa teraih secara optimum dan searah sengan ekspektasinya.

2.3.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

(Nisa, 2019 : 29) mengatakan bahwa *reward* ialah imbalan yang disediakan perusahaan dan diperuntukkan bagi karyawannya atas kinerja yang sudah disumbangkannya. Hal ini bermakna bahwa pemberian *reward* merupakan manifestasi dari apresiasi yang perusahaan tunjukkan kepada karyawannya atas dedikasinya bagi perusahaan. Secara mendasar, tujuan diberikannya *reward* yaitu

supaya kinerja karyawan bisa dinaikkan, dan tujuan perusahaan pun bisa direalisasikan. Di samping itu, karyawan pun akhirnya merasakan sukacita dan merasa diapresiasi di mana hal ini menggerakkannya untuk menjadi karyawan yang lebih baik lagi dengan meningkatkan kinerjanya. Secara singkat, bisa disampaikan bahwa kinerja karyawan mendapat pengaruh dari *reward* yang dimanifestasikan dalam bentuk gaji, bonus, tujuangan, pujian, promosi, dan pencapaian yang ditunjukkan dengan rasa kebanggaan dan kepuasan, ataupun dari otonomi.

2.3.3 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

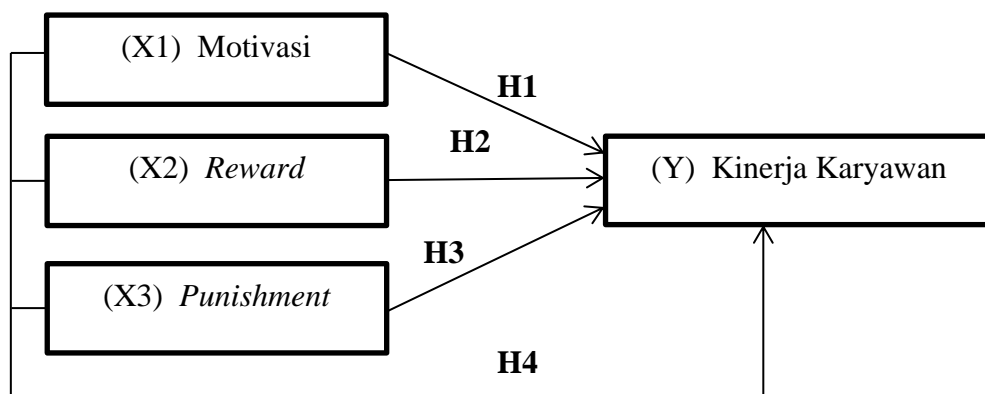
(Nisa, 2019: 30) mengemukakan, *punishment* adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk membenahi karyawan pelanggar, menegakkan aturan yang diberlakukan, dan memberi pelajaran bagi pelanggarnya. Pelajaran tersebut akhirnya bisa menggerakkan perubahan sikap karyawan, yakni dari yang kurang baik bergeser menjadi baik sehingga berefek pada kinerjanya dan menjadi kompeten. Secara mendasar, diberikannya *punishment* ditujukan agar kinerja karyawan bisa ditingkatkan yang akhirnya apa yang dituju perusahaan bisa tergapai. Karyawan pun akhirnya dapat menjadi lebih sungguh-sungguh dalam mengemban tanggung jawabnya dan hal ini akan menaikkan tingkat kinerjanya.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

(Hifni et al., 2016: 185) memaparkan bahwa motivasi yang baik bisa menggerakkan karyawan untuk lebih antusias lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. *Reward* pun bisa menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan

dalam bertanggung jawab semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sebab terdapat asumsi bahwa karyawan akan lebih menunjukkan semangatnya dalam bekerja secara optimum jika ia diberi hadiah atas hasil pekerjaan yang dilakukannya. Sementara munculnya *punishment* ditujukan bagi karyawan yang tidak patuh pada aturan perusahaan sehingga mereka bisa berhenti berperilaku "membangkang" dan sebagai gantinya ia akan berubah dan menunjukkan perilaku positif. Jadi, motivasi, *reward* dan *punishment* bisa dipergunakan untuk pengoptimalan kinerja karyawan, dan perusahaan pun diekspektasikan dapat mengelolanya dengan optimal.

Bagan dari kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

(Sugiyono, 2018 : 63) mengutarakan bahwa hipotesis adalah jawaban yang sifatnya temporer atas rumusan masalah penelitian yang pernyataannya ditunjukkan melalui kalimat pertanyaan. Hipotesis ialah pernyataan yang berkenaan dengan konsep yang bisa dinilai kebenarannya atau kekeliruannya apabila merujuk pada sebuah peristiwa yang diobservasi dan pengujiannya dilakukan secara empiris. Hipotesis harus searah dengan tujuan penelitian. Dari

kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka disusunlah sejumlah hipotesis berikut:

H1 : Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam.

H2 : *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam.

H3 : *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam.

H4 : Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan cetak biru bagi peneliti, dan penyusunannya dilakukan terlebih dulu sebelum penelitian dilaksanakan. Desain penelitian mempunyai sejumlah kategori di antaranya yaitu desain yang dipergunakan dalam penelitian deskriptif, penelitian kausalitas, penelitian korelasional, penelitian tindakan, penelitian experimental, dan penelitian *Grounded* (Sanusi, 2012 : 13) .

Penelitian ini berkategori penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menerapkan metode yang mampu mengetes teori dengan mengkaji hubungan antar variabel dengan mengaplikasikan data yang diindikasikan dengan angka-angka, serta datanya dianalisis dengan memakai statistik. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah kuesioner dan didistribusikan kepada responden.

3.2 Operasional Variabel

Variabel merupakan sesuatu yang diwujudkan dalam apa pun yang peneliti tentukan agar ke depannya ia dapat mengkajinya, mendapat informasi, dan akhirnya bisa mengambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018 : 38).

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen/terikat diartikan sebagai variabel yang mendapat pengaruh dari variabel bebas variabel (Sugiyono, 2018 : 39). Variabel dependen yang peneliti gunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Peneliti membatasi indikator kinerja karyawan menurut (Ma'ruf Abdullah, 2014 : 152) di antaranya:

1. Efektif

Indikator ini mengukur tingkat kesesuaian yang dimunculkan dalam menggapai suatu hal yang diminati. Indikator ini mengukur apakah hal yang individu lakukan dianggap betul atau keliru.

2. Efisien

Indikator ini mengindikasikan tingkat kecocokan proses yang dilakukan dalam memunculkan *output* dengan memakai biaya yang serendah-rendahnya.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur tingkat kecocokan antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan ekspektasi konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan sudah dirampungkan tanpa kekeliruan ataupun keterlambatan.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur efektif atau tidaknya perusahaan atau organisasi.

6. Keselamatan Kerja

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara total dan lingkungan kerja karyawan yang peninjauannya diperhatikan dari segi kesehatan.

3.2.2 Variabel Independen

(Sugiyono, 2018 : 39) mendefinisi variabel independen/bebas sebagai variabel yang menimbulkan pengaruh pada variabel terikat.

Variabel bebas yang peneliti gunakan yaitu (X1) Motivasi, (X2) *Reward*, (X3) *Punishment*.

3.2.2.1 Variabel Motivasi (X1)

Peneliti membatasi indikator dari motivasi menurut Maslow dalam (Bangun, 2012 : 317) antara lain:

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan akan fasilitas yang menjadi pendukung di tempat kerja, sebagai contohnya yaitu fasilitas yang bisa memudahkan perampungan pekerjaan.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu mencakup rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan terhindar dari hal-hal yang menimbulkan ancaman seperti kekhawatiran, ketakutan, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan yang pemenuhannya berdasar pada kepentingan bersama di masyarakat, misalnya melakukan interaksi yang positif antara sesama
4. Kebutuhan akan penghargaan, yakni kebutuhan akan apresiasi atas apa yang sudah dicapai seorang individu, misalnya kebutuhan akan kedudukan, diperlakukan secara mulia, diberi atensi, dan mendapat reputasi yang baik.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, yakni untuk meraih hal yang diekspektasikan, contohnya motivasi dari atasan.

3.2.2.2 Variabel *Reward* (X2)

Pada penelitian ini, peneliti membatasi indikator dari *reward* menurut (Edirisooriya & Ayesha, 2014 : 315) antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri, yakni pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan di mana hal ini akan dipertanggungjawabkan oleh karyawan.
2. Upah, yakni balasan yang diberikan berupa uang atau sejenisnya di mana pembayarannya ditujukan untuk balas jasa atas dedikasi yang sudah diberikan.
3. Peluang promosi, yakni peluang untuk berganti posisi dari suatu jabatan ke jabatan lain yang tentunya statusnya ataupun tanggung jawabnya akan menjadi lebih berat.
4. Pelatihan, yakni proses dalam memberi pelatihan atas tugas yang diembankan kepada karyawan agar kinerja ataupun prestasinya bisa dinaikkan di mana pelatihan ini berkenaan dengan peningkatan *skill*.
5. Pengawasan, yaitu proses dalam penentuan ukuran kinerja dan penerapan langkah yang diambil dalam menunjang pencapaian hasil yang diekspektasikan dengan menyelaraskan pada kinerja yang sudah ditentukan.

3.2.2.3 Variabel *Punishment* (X3)

Peneliti membatasi indikator dari *punishment* menurut (Purwanto, 2013 : 138), di antaranya:

1. Meminimalisir kesalahan, yakni menurunkan atau menjauhi hal-hal yang sifatnya keliru dalam menjalankan pekerjaan.
2. Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama

Apabila dijumpai kesalahan serupa yang dilakukan secara repetitif, maka akan dijatuhi sanksi yang lebih memberatkan.

3. Penjelasan kesalahan

Memberi penjelasan mengenai kesalahan yang diperbuat oleh pelanggarnya, sehingga harapannya yaitu kesalahan serupa tidak lagi dilakukan olehnya.

4. Pemberian hukuman yang langsung ketika kedapatan bersalah.

Memberi hukuman secara serta-merta jika dijumpai karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang sudah diraih atau dirampungkan oleh individu sesuai dengan kegiatan atau standar kerjanya dalam merealisasi tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan kerja 	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi ialah stimulus yang bisa menjadikan individu tergerak untuk melaksanakan kegiatan di mana ia melakukannya dengan kesadaran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan 	Likert

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

<i>Reward</i> (X2)	<i>Reward</i> merupakan wujud dari penghargaan yang perusahaan berikan bagi karyawan yang sudah berdedikasi pada perusahaan, di mana penghargaan ini diindikasikan dengan hal-hal yang sifatnya tampak atau tidak tampak yang tujuannya adalah supaya karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menaikkan tingkat kinerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Peluang promosi 4. Pelatihan 5. Pengawasan 	Likert
<i>Punishment</i> (X3)	<i>Punishment</i> ialah tindakan yang ditujukan bagi individu yang berbuat kesalahan baik dengan unsur kesengajaan maupun ketidaksengajaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meminimalisir Kesalahan 2. Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama 3. Penjelasan kesalahan 4. Pemberian hukuman langsung ketika kedapatan bersalah 	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Sukses Energi. Kriteria yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Sukses Energi pada bulan Juni 2020 yang jumlahnya 122 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel yang diterapkan pada penelitian ini yaitu *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, yakni teknik pengambilan sampelnya memakai seluruh anggota populasi (Jakni, 2016 : 84). Oleh karenanya, sampel pada penelitian ini berjumlah 122 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang diterapkan dalam menghimpun data yang diperlukan agar rumusan masalah penelitian bisa terjawab (Noor, 2012 : 138). Teknik ini mencakup:

1. Wawancara, yakni dilaksanakan lewat tanya jawab dengan informan dengan tujuan agar informasi untuk penelitian bisa didapatkan.
2. Pengamatan, yakni teknik yang diterapkan dengan cara mengobservasi secara langsung dan bisa diterapkan dengan melakukan pencatatan ataupun perekaman. Jika ditinjau dari sisi *setting*, data yang dihimpun bisa dilakukan dengan *natural setting*, pada laboratorium dengan metode eksperimen, dan di rumah dengan berbagai responden.
3. Angket

Angket/kuesioner ialah teknik yang diaplikasikan agar data bisa terkumpul yakni melalui pengajuan pernyataan atau pertanyaan di mana responden harus mengutarakan jawabannya.

Kuesioner dijabarkan sebagai teknik yang dipergunakan dalam menghimpun data lewat pemberian atau penyebaran sejumlah pertanyaan yang ditujukan bagi responden di mana harapannya yaitu mereka berkenan meresponsnya. Pengukuran pada penelitian ini mengaplikasikan skala Likert, yakni skala yang dipakai untuk mengukur sikap, gagasan, dan pandangan seseorang ataupun sejumlah orang perihal suatu fenomena. Jawaban pada tiap itemnya mempunyai tataran, yakni dari sangat positif ke sangat negatif. Kuesioner pun baik untuk diterapkan jika jumlah respondennya tidak sedikit dan penyebarannya ada di areal yang lebar. Kuesioner diwujudkan dalam pernyataan atau pertanyaan terbuka ataupun tertutup yang didistribusikan kepada responden secara serta-merta ataupun lewat internet. Tabel berikut memperlihatkan tingkatan dalam skala Likert.

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018 : 132)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Metode statistik deskriptif merupakan statistik yang diaplikasikan dalam melakukan analisis data lewat penjabaran atau penggambaran data yang sudah

terhimpun sesuai dengan realitasnya tanpa adanya intensi untuk menggeneralisasinya. Peneliti menerapkan metode ini untuk mendeskripsikan hasil penelitiannya dalam menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan penggambaran tiap-tiap variabel yang ditelitinya (Sugiyono, 2018 : 207).

Agar hipotesis deskriptif yang bersangkutan dengan masalah penelitian ini bisa terjawab, maka datanya digolongkan dengan berdasar pada variabel. Rentang skala diukur melalui rumus berikut:

$RS = \frac{n (m-1)}{m}$	Rumus 3.1 Rentang Skala
--------------------------	--------------------------------

Keterangan : n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

Agar rentang skala bisa ditemukan, langkah pertama yaitu tentukan nilai paling rendahnya dan nilai paling tinggi. Sampelnya berjumlah 122 responden dan terdapat lima opsi jawaban. Dari rumus skala di atas, maka didapati rentang skala tiap kriteria sebagai berikut:

$$RS = \frac{122 (5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{122 (4)}{5}$$

$$RS = 98$$

Hasil perhitungan rentang skala yang didapatkan kemudian dikontribusikan berikut ini.

Tabel 3.3 Rentang Skala Penulisan

No	Rentang skala	Kriteria
1	122 - 220	Sangat Tidak Setuju
2	221 - 319	Tidak Setuju
3	320 - 418	Netral
4	419 - 517	Setuju
5	518 - 616	Sangat Setuju

Sumber : Penulis 2020

3.5.2 Uji Kualitas Instrument

Penelitian ini mengaplikasikan teknik ukur variabel melalui instrumen yang bisa mengetes kualitas data yang diperoleh. Pengujiannya ditujukan supaya bisa membuktikan kevalidan instrumen yang dipakai sebab hasil data yang sudah diproses benar-benar menjadi penentu kualitas hasil penelitian. Pengujiannya mencakup dua uji dan dijabarkan di bawah ini.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Jakni.S, 2016 : 74), uji validitas ialah alat ukur yang dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang semestinya diukur. Meter dikatakan valid jika dipergunakan dalam pengukuran jarak. Timbangan pun dianggap valid karena dipergunakan dalam pengukuran berat. Jika timbangan diaplikasikan untuk pengukuran selain berat, maka dianggap tidak valid. Alat ukur yang dipakai unruk mengukur sifat X akan dianggap valid jika yang diukur adalah sifat X, bukan sifat lainnya.

Dengan mengaplikasikan uji ini, maka nantinya dapat diidentifikasi apakah item pertanyaan yang disebutkan dalam angket bisa diterapkan dalam pengukuran kondisi responden yang sesungguhnya, dan angket pun menjadi sempurna. Validitas mengindikasikan seberapa jauh alat ukur dalam melukiskan perbedaan yang *real* antara responden. Kevalidan sejumlah item dalam angket bisa

diidentifikasi dengan mencermati angka koefisien korelasi Pearson Product Moment, Rank Spearman dan yang sejenisnya. Koefisien korelasi tersebut merupakan angka yang mengindikasikan korelasi antara skor total dan skor pertanyaan.

Analisis ini diterapkan dengan mengorelasi tiap-tiap skor item dan skor total. Jumlah nilai semua itemnya yaitu seluruh total skor dari item tersebut. Item yang korelasinya signifikan ataupun sama dengan total skor, maka sudah pasti item ini bisa mendukung dan menyingkap apa yang dikaji peneliti.

Besar nilai dari koefisien Korelasi Product Moment bisa didapati dengan rumus berikut:

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

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber : (Sugiyono, 2018 : 164)

Keterangan: n = Jumlah Responden

X = Skor Variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel untuk responden

Diterimanya atau ditolaknya kevalidan data yaitu:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, (uji dua sisi dengan sig 0,050), maka item pertanyaan dianggap mempunyai korelasi signifikan dengan total skor item tersebut sehingga tergolong valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, (uji dua sisi dengan sig 0,050), maka item pertanyaan akan dianggap tidak mempunyai korelasi signifikan dengan total skor item tersebut sehingga item tersebut tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

(Jakni.S, 2016 : 77) memaparkan, reliabilitas ialah alat ukur yang dianggap reliabel jika mampu diaplikasikan untuk mengukur gejala pada waktu yang tidak sama namun hasil yang ditunjukkannya tidak berubah. Oleh karenanya, hasil ukur tidak akan mengalami perubahan jika alat ukurnya reliabel dan mempunyai konsistensi. Uji ini menerapkan sejumlah metode dalam pengujiannya, contohnya metode Anova Hoyt, Formula Flanagan, Formula Belah Dua SpearmanBrown, dan Test Ulang. Namun, metode yang acapkali diaplikasikan yaitu metode Cronbach's Alpha.

Metode tersebut sangat dikenal luas dan biasanya diterapkan dalam skala Likert, contohnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dianggap reliabel jika r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ $df = (n-2)$.

Rumus yang diaplikasikan dalam pencarian besaran angka reliabilitas melalui Cronbach Alpha yaitu:

$$R1 = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right) \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018 : 365)

Dimana : $r1$ = Koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Tabel 3.4 Indeks koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Wibowo, 2012 : 53)

(Wibowo, 2012 : 53) menyebutkan, skor uji bisa dicermati pada patokan uji dua sisi di taraf signifikansi 0,05. Reliabel atau tidaknya yaitu jika:

1. Skor alpha lebih tinggi daripada skor kritis product moment, ataupun skor r tabel.
2. Patokan skor batas penentu pun bisa mengindikasikan reliabel atau tidaknya data, misalnya skor 0,6 diinterpretasi mempunyai reliabilitas yang cukup, sementara skor 0,7 diinterpretasi bisa diterima, dan skor yang melebihi 0,8 dianggap baik.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Jika ditemui kesalahan yang tergolong sedikit, maka model regresinya termasuk baik. Oleh karenanya, model yang hendak diaplikasikan semestinya memenuhi asumsi klasik. Penjelasannya dipaparkan berikut ini.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini diterapkan untuk mengidentifikasi apakah skor residu (perbedaan yang tampak) yang diteliti memiliki skor distribusi normal atau tidak. Pengujiannya bisa dilakukan dengan tiga langkah, yaitu: (1) lewat grafik histogram, di mana residu yang distribusinya normal akan memunculkan kurva

yang bentuknya tampak layaknya lonceng; (2) melalui model P-Plot di mana distribusi normal diindikasikan dengan adanya titik-titik yang ada di areal garis yang memunculkan garis lurus diagonal; dan (3) model Kolmogorov-smirnov yang mengaplikasikan nilai Asymp. Sig, di mana jika nilainya melebihi 0,05, berarti distribusi datanya terbilang normal (Wibowo, 2012 : 61).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Agar bisa mengidentifikasi ada atau tidaknya korelasi sempurna atau yang hampir sempurna antara variabel bebas yang memunculkan persamaan regresi, maka perlu dilakukan uji multikolinearitas yang bisa dicermati dengan memperbandingkan skor hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil analisis regresi. Gejalanya tidak akan muncul pada model apabila skor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$ yang diindikasikan pada tabel Coefficients (Wibowo, 2012 : 93).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini membantu dalam mengidentifikasi terjadi atau tidaknya perubahan pada perbedaan variabel pada sebuah model. Hal ini pun dapat melukiskan adanya ketimpangan populasi saat melihat model regresi pada model. Gejalanya bisa diidentifikasi dengan mencermati grafik plot, uji park glejser dan uji white. Penelitian ini memakai uji glejser di mana jika nilai signifikannya $> 0,05$, berarti heteroskedastisitas tidak ada (Wibowo, 2012 : 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah perluasan dari regresi linear sederhana, yakni ditambahkannya jumlah variabel bebas yang sebelumnya sebatas satu, lalu dilakukan penambahan yang akhirnya menjadi lebih dari satu variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sanusi, 2012 : 134)

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = *Reward*

X3 = *Punishment*

e = Variabel pengganggu

b1, b2, b3, b4 = Koefisien Regresi

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) diidentikkan dengan koefisien determinasi majemuk yang menjadi kesatuan yang hampir mirip dengan koefisien r². Umumnya R sendiri hampir sama dengan r, namun keduanya tentunya mempunyai fungsi yang tidak bisa disamakan (kecuali regresi linear sederhana). R² memberi penggambaran proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang diterangkan oleh variabel bebas secara serentak. Sementara r² mengukur kebaikan dari persamaan regresi yakni memberi persentase variasi total dalam variabel (Y) yang hanya diterangkan oleh satu variabel (X). Kemudian, r merupakan koefisien

korelasi yang menerangkan adanya hubungan yang begitu dekat pada hubungan linear antara dua variabel, di mana nilai yang dimunculkannya bisa negatif ataupun positif. Sementara R ialah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dan seluruh variabel bebas yang menerangkan secara serempak, serta nilai yang dimunculkannya senantiasa positif (Sanusi, 2012 : 136).

3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam metode ilmiah, hipotesis pun menempati posisi yang krusial. Meskipun hipotesis tidak diterapkan pada semua jenis penelitian, tetap saja hipotesis bisa menuntun peneliti untuk mencari jawaban secara ilmiah dan mampu dipertanggungjawabkan (Sanusi, 2012 : 8). Uji hipotesis bisa diselaraskan dengan pengujian signifikansi dari koefisien regresi linear berganda secara parsial yang searah dengan pernyataan hipotesis penelitian. Oleh karenanya, ada dua metode yang peneliti gunakan dalam uji hipotesis, yakni uji t dan uji f.

3.5.5.1 Uji T

Uji t dipergunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai rerata suatu populasi dan mempunyai ketentuan data yang berskala interval ataupun rasio. Data yang dipergunakan pun harus mempunyai distribusi normal. Agar bisa mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka uji t menerapkan tingkat signifikansi 5%, nilai dihitung pada setiap koefisien regresi dan membandingkan dengan skor t tabel ($df=n-2$). Kaidah dalam uji ini menurut (Sanusi, 2012 : 138) yaitu:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan $P \text{ value (sig)} > 0,05$.

2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $P \text{ value (sig)} < 0,05$.

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Rumus 3.5 Uji T

Sumber : (Priyatno, 2010)

Keterangan :

B_i = Koefisien regresi variabel bebas ke-i

S_{b_i} = Standar error koefisien regresi variabel bebas ke-i

3.5.5.2 Uji F

Uji f difungsikan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Nilai F hitung ini diperbandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang ($k - 1$) dan dk penyebut ($N - k$). Kaidah yang diterapkan dalam uji ini menurut (Sanusi, 2012 : 138) yaitu:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ dan $P \text{ value (Sig)} > 0,05$.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan $P \text{ value (Sig)} < 0,05$.

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

Rumus 3.6 Uji F

Sumber : (Priyatno, 2010)

Keterangan :

Korelasi determinasi = R^2

Jumlah data = n

Jumlah variabel bebas = k

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kota Batam, yakni di sebuah perusahaan distributor yang berkiprah di bidang otomotif, PT Sukses Energi yang alamatnya di The Central Townhouse No.16, Jl. Sudirman, Sukajadi.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai jadwal dari bulan September 2020 sampai Februari 2021.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sep-20				Oct-20				Nov-20				Dec-20				Jan-21				Feb-21			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mencari Fenomena	■																							
Menentukan Judul		■	■																					
Menyusun Bab 1				■	■																			
Menyusun Bab 2						■	■	■																
Menyusun Bab 3							■	■	■															
Penentuan Model Penelitian									■															
Penyebaran Kuesioner									■	■	■													
Pengumpulan Kuesioner											■	■												
Menyusun Bab 4													■	■	■	■								
Mengelola Data														■	■	■	■							
Menyusun Bab 5																				■				
Pengumpulan																					■	■		