

SKRIPSI
PENGARUH PENGHARGAAN (*REWARD*) DAN HUKUMAN
(*PUNISHMENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BARITO BERLIAN MOTOR BANJARBARU

Diajukan sebagai syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

Noraina

18310687

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI
BANJARMASIN

2022

ABSTRAK

Noraina, 2022, Pengaruh Penghargaan (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru, Pembimbing I: Dwi Wahyu Artiningsih, Pembimbing II: Siti Mardah.

Reward dan *Punishment* memiliki pengaruh yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. *Reward* merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan perilakunya senantiasa bersesuaian dengan tujuan organisasi, sedangkan *Punishment* adalah hukuman bagi karyawan yang kurang disiplin dan bertanggung jawab kepada pekerjaannya.

Dalam penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru dan sampel penelitian ini menggunakan simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin maka didapatkan sampel sebesar 121 Responden dengan menggunakan analisis data regresi linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian dari variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru berpengaruh positif yaitu didapatkan T hitung > T tabel dengan nilai $4,811 > 1,98027$, sedangkan pada pengujian dari variabel *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru juga mendapatkan nilai positif yaitu didapatkan T hitung > T tabel dengan nilai $2,385 > 1,98027$ dan pengujian hipotesis secara simultan didapatkan bahwa pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru secara signifikan yaitu didapatkan dari perhitungan uji F bahwa F hitung > F tabel sebesar $21,958 > 3,07$ sehingga secara signifikan pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru berpengaruh positif.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment* dan Kinerja

ABSTRACT

Reward and Punishment has a direct influence on individual employee performance. Reward is a reward for employees who excel and whose behavior is always in accordance with organizational goals, meanwhile Punishment is a punishment for employees who are less disciplined and responsible for their work.

In this study the research design used is quantitative research and is a survey research. The research population is all employees of PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru and the research sample used simple random sampling using the slovin formula, so a sample of 121 respondents was obtained using multiple linear regression data analysis.

The results of the research show that the testing of the variables Reward on the performance of employees of PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru has a positive effect, namely $T \text{ count} > T \text{ table}$ with values $4,811 > 1,98027$, while on the test of the variable Punishment on the performance of employees of PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru also got a positive value, namely $T \text{ count} > T \text{ table}$ with values $2.385 > 1.98027$ and simultaneous hypothesis testing found that the effect Reward and Punishment on employee performance at PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru significantly, that is, it is obtained from the calculation of the F test that $F \text{ count} > F \text{ table}$ equals $21,958 > 3,07$ thus significantly influence Reward and Punishment on the performance of employees of PT. Barito Berlian Motor Banjarbaru has a positive effect.

Keywords : Reward, Punishment and Performance

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, *IV*(1), 18–27.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Organisasi Dan Manajemen*, *1*(1), 31–46.
- Fuad, N. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, *5*(2), 1653–1663.
- Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watrionthos, R. (2020). Pengaruh *Reward* and *Punishment* (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, *02*(01), 1–12.
<https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/view/140>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, *55*(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Joski, V. C., Putri, Y. R., & Supratman, L. P. (2015). Pengaruh Komunikasi

- Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Regina Pacis Bogor. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 2330–2336.
- Lestari, D. P. (2013). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Studi Kasus Pada BPKA di Kota Bandung). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 108. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1073/>
- Oehlhorn, C. E., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2020). Human resource management and its impact on strategic business-IT alignment: A literature review and avenues for future research. *Journal of Strategic Information Systems*, 29(4), 101641. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101641>
- Oliver, J. (2019). Bab III METODE PENELITIAN Jenis. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UKM Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.189>
- Setyani, T. B. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2014(August), 1–43.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.scitotenv.2014.10.007>

Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>

Yanuar, M. R., & Fuadati, S. R. (2022). (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV SUMBER REJEKI*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>