



**STRATEGI PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
AL-JAZEERAH RESTO & CAFE
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DEYANA BUNGA PRATIWI
NPM : 1415310295

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini di ambil di Al-Jazeera Resto & Cafe Medan, restoran ini bergerak dibidang Makanan dan Minuman. Permasalahan dalam penelitian ini, baik secara simultan dan parsial apakah *Punishment* dan *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 40 responden melalui bantuan program Statitical Product Service Solution (SPSS) Versi 19.00, dari hasil uji F bahwa *Punishment* dan *reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan, sedangkan secara parsial variabel *punishment* berpengaruh terhadap prestasi kerja *dan reward* juga berpengaruh terhadap prestasi kerja dapat disimpulkan secara dominan kedua variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja sebesar 93,0% terhadap prestasi kerja sedangkan 7,0% adalah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti disiplin kerja, pemberian insentif dan lain-lainnya, maka disarankan kepada Al-Jazeera Resto & Cafe Medan hendaknya lebih memperhatikan *Punishment* dan *reward* bagi karyawannya supaya prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat.

Kata Kunci : *Punishment, reward* dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This research was taken at Al-Jazeera Resto & Cafe Medan, this restaurant is engaged in Food and Beverage. Problems in this study, both simultaneously and partially whether Punishment and reward influence on employee performance at Al-Jazeera Resto & Café Medan. The data collection techniques in this study were conducted with questionnaires by distributing a list of questions to respondents of 40 respondents through bantuan program Statitical Product Service Solution (SPSS) Version 19.00, from result of F test that Punishment and reward have an effect on to employees performance at Al-Jazeera Resto & Café Medan, whereas partially punishment variable have an effect on to work performance and reward also influence to work performance can be concluded dominantly both variables influence work performance of 93,0% to work performance while 7.0% are other factors that can affect work performance such as work discipline, incentive and others, it is recommended to Al-Jazeera Resto & Cafe Medan should pay more attention to Punishment and reward for its employees so that employee performance can be more increased.

Keywords: Punishment, reward and Job Performance

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul : Strategi *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Al-Jazeera Resto & Cafe Medan.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Muhammad Toyib Daulay. S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat. S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Pimpinan Al-Jazeera Resto & Cafe Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
9. Rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Medan, Mei 2018
Penulis

(DEYANA BUNGA PRATIWI)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. <i>Punishment</i>	8
a. Pengertian <i>Punishment</i>	8
b. Fungsi dan Tujuan <i>Punishment</i>	9
c. Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	10
d. Indikator-indikator <i>Punishment</i>	11
2. <i>Reward</i>	12
a. Pengertian <i>Reward</i>	12
b. Fungsi dan Tujuan <i>Reward</i>	13
c. Bentuk – bentuk <i>Reward</i>	15
d. Alternatif norma pemberian <i>Reward</i>	18
e. Indikator Dalam Pemberian <i>Reward</i>	20
3. Prestasi kerja	20
a. Pengertian Prestasi kerja.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	22
c. Indikator-indikator Prestasi Kerja	23
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	24
B. Penelitian Sebelumnya	26

C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis.....	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	31
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas (kehandalan)	35
3. Uji Asumsi Klasik.....	35
4. Teknik Analisis Data.....	36
5. Teknik Analisis Data.....	37

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
1. Sejarah Singkat Berdirinya Al-Jazeera Resto & Café	39
2. Visi dan Misi	40
3. Tujuan Organisasi	41
4. Bidang Al-Jazeera.....	41
5. Penyajian Data	42
6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	58
7. Teknik Analisis Data.....	60
B. Pembahasan Hasil Penelitian	42
1. Analisis dan Evaluasi	63
2. Pengujian Hipotesis.....	63

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	30
Tabel 3.2	Populasi Pada Al-Jazeera Resto & Café Medan.....	31
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	43
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	43
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	44
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	44
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	45
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	45
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	46
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	46
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	47
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....	47
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	48
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	48
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	49
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	49
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	50
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	50
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	51
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	51
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	52
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....	52
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	53
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	53
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	54
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	54
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	55
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	55
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	56
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	56
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	57
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....	57
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.33	Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.34	Descriptive Statistics.....	63
Tabel 4.35	Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.36	Persamaan Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.37	Hasil Uji-t	66
Tabel 4.38	Hasil Uji Determinasi	67iu

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas	60
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas.....	62

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan perusahaannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2014:58) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2009:52-56) prestasi kerja tinggi dapat diketahui

melalui indikator dari : (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik. Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Apabila Prestasi kerja karyawan tergolong baik, maka karyawan tersebut akan diberi *penghargaan* atau *reward* berupa kenaikan penghasilan atau karir jabatan. Sedangkan bila Prestasi kerja karyawan seorang karyawan tergolong buruk, maka yang bersangkutan akan menerima hukuman atau *punishment* berupa penurunan penghasilan atau penurunan karir jabatan.

Reward ataupun *punishment* akan diterima karyawan sebagai umpan balik yang diharapkan dapat mempengaruhi sikap serta perilaku kerjanya pada masa mendatang. Karena penghargaan atau reward berupa naiknya penghasilan atau karir jabatan itu senantiasa bermakna positif.

Reward dan *punishment* merupakan salah satu cara memotivasi individu atau orang yang dipimpin dalam sebuah organisasi atau individu. Salah satu sisi dari bentuk *reward* dan *punishment* adalah kompensasi bagi karyawan untuk menerimanya dan merupakan kewajiban bagian organisasi atau individu atas kerja yang telah dilakukan. Dengan demikian dengan suatu kebijakan tertentu kebijakan *reward* dan *punishment* akan dapat menjadi pendorong usaha bagi individu untuk mencapai prestasinya yang terbaik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. *Reward* dan *punishment* menjadi bagian penting untuk perlu dipahami agar dapat memberikan hasil yang semakin meningkat bagi usaha organisasi.

Penelitian ini di ambil di Al-Jazeera Resto & Cafe Medan, restoran ini bergerak dibidang Makanan dan Minuman, dan Mereka Selalu di tuntut untuk menginovasi / mengkreasikan makanan dan minuman serta penerapan karyawan-karyawati untuk meningkatkan performa kerja mereka, penerapan *punishment* dan *reward* ini menjadi perhatian penuh bagi manajemen di karenakan supaya meningkatkan kerja bagi karyawan, dan tidak berpengaruhnya pekerjaan mereka di lapangan.

Al-Jazeera Resto & Cafe merupakan Restoran yang mengangkat masakan Ala Timur Tengah dan Al-Jazeera Memiliki 2 Cabang yakni di Jakarta dan di Medan, Al-Jazeera sendiri berkomitmen menjaga standart mereka baik dalam segi cita rasa makanan, situasi tempat, dan juga SDM nya yang menuntut memberikan yang terbaik dari masing masing Divisi yang ada di Al-jazeera Resto & Cafe, namun penulis menemukan beberapa fenomena yang antara lain perusahaan belum sepenuhnya memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang

baik menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Masih ada karyawan yang kurang disiplin seperti sering terlambat masuk namun perusahaan tidak memberikan teguran atau hukuman sehingga prestasi kerja karyawan menurun dan perusahaan tidak melakukan penilaian terhadap prestasi kerja kepada seluruh karyawan yang seharusnya mendapatkan reward dan *punishment*.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik mengambil Judul penelitian “**Strategi *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Al-Jazeera Resto & Café Medan**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan belum sepenuhnya memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menjadi kurang bersemangat dalam bekerja.
- b. Masih ada karyawan yang kurang disiplin seperti sering terlambat masuk namun perusahaan tidak memberikan teguran atau hukuman sehingga prestasi kerja karyawan menurun.
- c. Perusahaan tidak melakukan penilaian terhadap prestasi kerja kepada seluruh karyawan yang seharusnya mendapatkan *reward* dan *punishment*.

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan permasalahan, agar penelitian terarah dan tidak terjadi penafsiran yang salah. Untuk mencegah melebarnya pembahasan penelitian ini maka penulis membatasi masalah pada variabel *Punishment*, *Reward* dan Prestasi Kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah di atas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan.
2. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan.
3. Apakah *Punishment* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menguji dan menganalisis apakah *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan
- b. Menguji dan menganalisis apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan

- c. Menguji dan menganalisis apakah *Punishment* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti, sebagai sarana memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan di bidang Manajemen khususnya *Punishment* dan *reward*.
- b. Bagi Al-Jazeera Resto & Café Medan, Penelitian ini nantinya bermanfaat sebagai saran untuk mengkaji secara ilmiah khususnya *Punishment* dan *reward*
- c. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini dapat memberikan wawasan , pengetahuan tambahan khususnya tentang *Reward* dan *Punishment* terhadap prestasi kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Ade (2015) yang berjudul “ Pengaruh *Reward* dan *Punishment* dan Motivasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero Surabaya“. Sedangkan penelitian ini mengangkat Judul “ Pengaruh *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Al-Jazeera Resto & Cafe Medan.

Persamaan dan Perbedaan Penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (*Reward* dan *Punishment* dan Motivasi diri) dan 1 (satu) variable terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini juga menggunakan 2 (dua)

variabel bebas yaitu *Reward* dan *Punishment* serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja.

2. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 80 responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden.
3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu PT KAI yang terletak di Kota Surabaya sedangkan penelitian ini dilakukan di Al-Jazeera Resto & Cafe Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. *Punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan (Tirtaatmidjaja, 2010:51). Pendapat tersebut senada dengan (Ali, 2016:124) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan (Ivancevich, 2009:224). Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan.

Pada beberapa, kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak

menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang sama berikutnya.

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman memaksakan dampaknya atas perilaku dengan melemahkan hubungan antara stimulus dan tanggapan. Hukuman tidak berdampak melemahkan tanggapan secara langsung, hal itu merupakan dampak tidak langsung. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk meminimalisasi pelanggaran dan memperbaiki kinerja pegawai agar tercipta produktivitas yang semakin tinggi.

b. Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Menurut Soekanto (2009:62), *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada beberapa fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- 1) Membatasi perilaku.
- 2) *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
- 3) Bersifat mendidik.

- 4) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.
- 5) Adapun beberapa tujuan punishment adalah sebagai berikut:
- 6) Mengatur tata tertib dalam organisasi secara damai dan adil.
- 7) Mengabdikan tujuan organisasi yang intinya mendatangkan kemakmuran dan keteraturan anggotanya.

c. Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai (2015:450) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

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

d. Indikator-indikator *Punishment*

Menurut Siagian (2010:159) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan punishmentnya.

- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

2. Reward

a. Pengertian *Reward*

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2015:75).

Menurut Eni Nurmiyati (2008:125) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Mangkunegara, (2010:95), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan.

Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari

pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu (Martin Leman, 2010:62-65). *Reward* biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Suatu *reward* kadang – kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah *pulitzer* untuk *reward* dibanding literatur. *Reward* bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa.

Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentif*) Danim (2014:43).

b. Fungsi dan Tujuan *Reward*

Menurut Handoko (2010:63) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut:

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat Universal.

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Manullang, (2014:45) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut :

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan reward.

Baik *reward* intrinsik maupun *reward* ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan (Ivancevich, 2009:86) yaitu:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 4) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- 5) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- 6) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

c. Bentuk – bentuk *Reward*

Menurut Ivancevich, (2009:226) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1) Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

1. Penghargaan finansial:

a. Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

c. Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

2. Penghargaan non finansial :

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

untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b. Promosi

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

2) Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

1. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

2. Pencapaian (*achievement*)

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

3. Otonomi (*autonomy*)

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

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

4. Pertumbuhan Pribadi (*personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Menurut Mahsun (2008:112), pada dasarnya ada dua tipe *reward* :

a. *Sosial Reward*

Social reward adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan factor extrinsic reward yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan.

b. *Psychic Reward*

Psychic Reward datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic reward* adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Mangkunegara (2010:31) juga berpendapat sama bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia

kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, tehnik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Menurut Mahsun (2008:114) *Reward* pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (*insentif moneter*) seperti pemberian bonus dan komisi. Pemberian insentif ini merupakan suatu ekstra diatas kompensasi dan gaji pokok.

d. Alternatif norma pemberian *Reward*

Reward dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2008:112) terdapat empat alternatif norma pemberian reward agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu :

- 1) *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
- 2) *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka rewardnya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka rewardnya juga akan rendah.

- 3) *Equality* (kemerataan) *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
- 4) *Kebutuhan*. Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Menurut Ghani (2013:108) *Reward* akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor sebagai berikut :

- 1) Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
- 2) Ada aturan yang jelas/transparan dan *accountable*, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
- 3) Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Pemberian *reward* yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu *reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam *team work*, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Sistem *reward* yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. *Reward* yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem reward organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

e. Indikator Dalam Pemberian *Reward*

Menurut Siagian dalam Paper academia (Allrise, 2015:4-5)

Indikator Dalam Pemberian Reward yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Upah
- 3) Peluang promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

3. Prestasi kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2010:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94). Menurut Rivai (2015:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dari kinerja (Subekti, 2012:172).

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain

seperti seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Subekti, 2012:72).

Penilaian prestasi dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode, cara yang akan dipilih tergantung kepada penggunaannya. Jika hasilnya akan digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan dan pengembangan berdasarkan hasil prestasi (*merit rating*), maka metode yang cocok untuk digunakan adalah metode rating scale, sedangkan untuk membantu karyawan berkembang digunakan metode *collaborative*.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Khaerul Umam (2010:199) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu :

1. Faktor organisasi, meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.
2. Faktor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun ketrampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Prestasi kerja karyawan akan memberi dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi apabila dihargai oleh perusahaan maka dapat meningkatkan gajinya, mempunyai kesempatan untuk dipromosikan, atau sebaliknya jika prestasi kerja menurun maka perusahaan akan menurunkan gaji atau pembatalan promisinya.

c. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2014:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira 2014:59) adalah sebagai berikut :

1) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan Departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan.

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7) Ketidak-akuratan informasional.

Suatu prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam sistem manajemen personal.

8) Kesalahan rancangan pekerjaan.

Prestasi kerja yang buruk merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Ruminis Siahaan (2013)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambahan	Reward, Punishment, Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja
2	Novita Dwi Jayanti (2014)	Peran reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)	Reward, Punishment, Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa reward and punishment sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3	Nety Nurhayati (2006)	Pengaruh Penerapan Metode Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon	Reward, Punishment, Kinerja	Hasil penelitian Penerapan Metode Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon

Sumber : Diolah penulis 2018

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual membahas ketergantungan antar variabel atau visualisasi hubungan yang berkaitan atau dianggap perlu antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya untuk melengkapi dinamika situasi atau hal yang sedang atau akan diteliti (Notoadmojo, 2010:52).

Kerangka Konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.

Berikut rincian konsep dari teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, yaitu :

1. Pengaruh *Punishment* terhadap Prestasi kerja

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan (Ivancevich, 2009:224). Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan. Sedangkan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. (Rivai, 2015:94), Tujuan penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

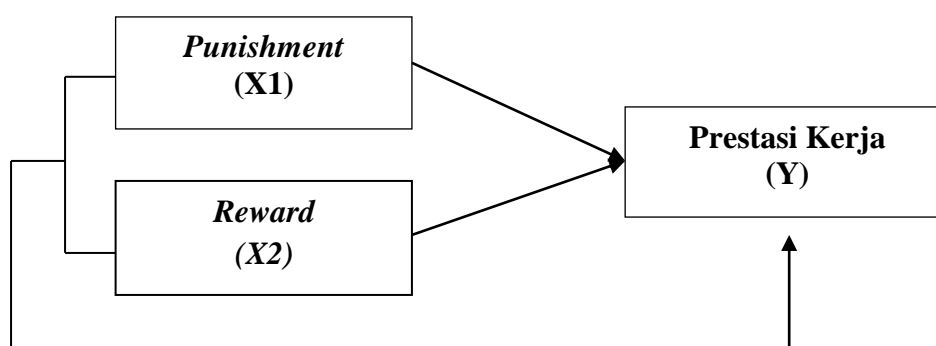
2. Pengaruh *Reward* terhadap Prestasi kerja

Reward biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Suatu *reward* kadang – kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah *pulitzer* untuk *reward* dibanding literatur. *Reward* bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa.

Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentif*) Danim (2014:43). Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber diolah penulis 2018

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2013:85), mengemukakan bahwa hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Dari penelitian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan.
3. *Punishment* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif kualitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sugiyono (2014:125)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian di Al-Jazeera Resto & Café Medan. Jalan Multatuli No 30 Medan, sedangkan waktu penelitian Februari 2018 sampai dengan Mei 2019

Tabel 3.1. Rincian Jadwal Penelitian
Tahun Ajar 2018/2019

KEGIATAN	TAHUN 2018-2019																																															
	JUNI				JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER				OKTOBER				NOVEMBER				DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
PENGAJUAN JUDUL	■																																															
PENYUSUNAN PROPOSAL		■	■	■																																												
PENGAJUAN PROPOSAL						■	■	■																																								
PERBAIKAN PROPOSAL											■	■																																				
SEMINAR PROPOSAL														■	■	■																																
PENGUMPULAN DATA																																																
PENGOLAHAN DATA																																																
PENULISAN SKRIPSI																																																
SIDANG MEJA HIJAU																																																

Sumber diolah penulis 2018

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di karyawan tetap dan karyawan kontrak di Al-Jazeera Resto & Café Medan

Jumlah populasi dari setiap divisi dapat dilihat dalam tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.2 Populasi Pada Al-Jazeera Resto & Café Medan

No.	Karyawan	Jumlah
1.	Karyawan Tetap	15 orang
2.	Karyawan Kontrak	25 orang
Jumlah		40 orang

Sumber : Al-Jazeera Resto & Café Medan

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100,

lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini,2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak sebanyak 40 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Data Primer

Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak di Al-Jazeera Resto & Café Medan

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu: *Punishment* (X_1), *Reward* (X_2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional menjelaskan karakteristik dari objek ke dalam elemen-elemen yang dapat di observasi yang menyebabkan konsep dapat

diukur dan di operasionalisasikan dalam riset. Adapun defenisi operasional dapat dilihat di tabel 3.2

Tabel 3.2 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
<i>Punishment</i> (X₁)	Secara umum <i>punishment</i> dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Punishment mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan (Tirtaatmidjaja, 2010:51).	1) Usaha meminimalisir kesalahan 2) Adanya hukuman yang lebih berat 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan. 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. (Siagian,2010:159)	Likert
<i>Reward</i> (X₂)	Reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. (Mangkunegara, 2010:95),	1) Pekerjaan itu sendiri 2) Upah 3) Peluang promosi 4) Pengawasan 5) Rekan kerja, (Siagian,2015:4-5)	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Mangkunegara, 2010:33)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Disiplin kerja 4) Inisiatif 5) Kerjasama, (Nasution,2014:99)	Likert

Sumber diolah penulis 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan tersebut, maka penulis menggunakan bentuk-bentuk penelitian sebagai berikut :

suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Adapun cara pengumpulan data dengan melihat langsung ke objek penelitian dan mencatat secara sistematis semua data yang diperoleh. Pengamatan dilakukan untuk mencocokkan data yang telah diperoleh melalui wawancara terhadap keadaan yang sesungguhnya, guna mendapatkan data yang lebih andal dan akurat.

3. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab mengenai objek penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan masalah yang sedang diteliti. Wawancara dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan gambaran umum mengenai tema penelitian dan objek penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrument dikatakan valid

jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Menurut Sugiyono (2013:363).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sugiyono, 2013:145).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2012: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas

(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2013:277) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) , bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Prestasi Kerja
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	<i>Punishment</i>
X_2	=	<i>Reward</i>
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji T

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam

penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Al-Jazeera Resto & Café Medan

Al-Jazeera Resto & Cafe pertama Kali di buka pada Tahun 2014 yang bertempat di Cikini Jakarta Pusat. Dulunya Al-Jazeera hanya sebuah Restoran Kecil yang bertemakan Masakan Khas Timur tengah, dan saat itu di Jakarta adalah Restoran Pertama yang menyajikan Masakan ala Timur tengah tersebut. Saat itu Sang pemilik Abdillah, membuka Restoran Al-Jazeera didukung oleh Teman nya yang berada di Arab, dan mereka membuka usaha bersama. Al-Jazeera dulunya hanya menjajaki dengan makanan Khas Timur tengah hanya Bertemakan Nasi, seperti Nasi Mandi dan Nasi Bryani, saat itu di tahunnya, makanan sangat populer di Jakarta, kenapa menjadi populer karena di Jakarta jarang sekali atau pun tidak ada makanan bertema timur tengah , disana kebanyakan makanan ala eropa, jepang dan sebagainya.

Maka dari itu sang Pemilik Abdillah mempunyai ide untuk membuat Usaha Restoran yang bertemakan Masakan ala timur tengah, di tahun pertamanya pada awal 2015, Al-Jazeera mengeluarkan menu-menu baru yang menjadi andalannya seperti full madamas, arayes kufteh durja, baba ghanuj dan masih banyak lainnya. Dan pada tahun 2015, Al-Jazeera berkembang sangat besar karena keluarnya menu menu baru yang mengundang niat masyarakat Jakarta untuk datang kesana sang pemilik pun berinisiatif untuk memanggil langsung Koki dari Arab Saudi untuk bekerja dengan nya dan memajukan Restoran nya di Jakarta Pusat .Pada tahun 2015 Pemilik Al-

Jazeera Resto membuka Cabang keduanya di Medan yang dimana bertempat di Jalan Multatuli No 30 dimana saat itu beliau yang menghandel sendiri Al-Jazeera Resto di medan selama 2 Bulan, dan saat itu perekrutan besar besaran untuk dijadikan karyawan disana. dan AL_jazeera Resto di Medan juga mendulang kesuksesannya di awal tahun 2016. dimana restoran ini menjadi restoran bertema Timur tengah terbaik dan juga pertama pada saat itu, tak tanggung tanggung sang pemilik juga mendatangkan Koki dari arab saudi untuk memasak di restoran tersebut dan saat ini restoran tersebut di kelola oleh anak pertamanya yakni Afif Abdillah SE, dia yang mengcontrol Al-Jazeera Resto di Medan, pada tahun 2017, Restoran Al-Jazeera di sulap bukan hanya untuk keluarga tapi untuk para nongrong anak muda, dan jadilah Al-Jazeera Resto & Cafe, dimana bukan hanya makanan berat saja di sajikan disana, tapi makanan ringan seperti Umali, arabica Bread dan masih banyak lagi . di sana juga tersedia Sisha . yang uniknya di Al-Jazeera Medan mereka jika ada Hari besar selalu memakai tema atau pakai baju ala arab saudi, dan prioritas yang di bangun oleh sang pemilik adalah keramahan, cita rasa, dan juga view tempat yang berdominasi kearah Timur tengah. Sampai sekarang pun Al-Jazeera masih menjaga citra yang dibangun oleh Pemiliknya.

2. Visi dan Misi Al-Jazeera

Visi

Menjadikan Restoran Timur Tengah terbesar dengan menjaga Citra yang baik terhadap Pembeli

Misi Al-Jazeera

- a) Menjadi Restoran terbaik bagi semua pelanggan kami .
- b) Menghadirkan pelayanan Terbaik dan menjadikan sistem operasional yang unggul bagi setiap konsumen

- c) Terus mengalami perkembangan ke arah yang menguntungkan sebagai sebuah brand, serta terus mengembangkan sistem operasional Al-Jazeera ke arah yang lebih baik lagi lewat inovasi dan teknologi.

3. Tujuan Organisasi

Tujuan utama Restoran adalah “Menyajikan dan Memberikan Pelayanan Makan dan Minum Bagi Publik Dengan Tujuan Membuat Keuntungan Yang Memadai”. Harapan yang hendak dicapai oleh operasional Al-Jazeera adalah tercapainya Kepuasan Tamu. Sama halnya dengan Restoran pada umumnya ada beberapa faktor kepuasan konsumen yang kami pegang di Al-Jazeera :

- a) Penampilan Makanan (*Apperance of Food*)
- b) Kebersihan Makanan (*Food Hygienic*)
- c) Aroma Makanan (*Flavour of Food*)
- d) Rasa Makanan (*Taste of Food*)
- e) Tekstur Makanan (*Food Texture*)
- f) Nilai Kandungan Gizi Makanan (*Nutritional Value of Food*)

4. Bidang Al-Jazeera

Sebenarnya Al-Jazeera ini bergerak dibidang Makanan dan Minuman Ala Timur Tengah akan tetapi di Mix dengan cita Rasa Indonesia. dan Al-Jazeera disini memiliki divisi,

- a) Divisi Dapur yang dimana membuat Makanan dari yang pembuka sampai yang berat
- b) Divisi Bar Tender dimana tugas mereka adalah membuat Minuman
- c) Pramusaji yang bertugas untuk melayani tamu dari Tamu itu masuk, duduk dimeja, memilih menu, mengantarkan makanan dan sampai mereka keluar dari Restoran dengan Hasil yang memuaskan

- d) Kasir Dimana bertugas untuk transaksi pembayaran jika sudah selesai mereka makan.
- e) *Office Boy & Girl* dimana bertugas untuk membersihkan toilet, dapur dll
- f) Tukang pencuci piring bertugas untuk membersihkan piring kotor
- g) *Crew Stock room* dimana bertugas untuk menghendel persediaan bahan bahan makanan yang akan di kelolah untuk dimasak di dapur
- h) HRD bertugas untuk menilai kinerja dari karyawan di lapangan dan juga mengecek daftar hadir serta pengeluaran pembelian, gaji karyawan.

5. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan Al-Jazeera Resto & Cafe sebanyak 40 orang. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X_1 (*Punishment*), Variabel X_2 (*Reward*) dan Variabel Y (Prestasi Kerja) dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut

a. Pernyataan mengenai *Punishment* (X₁)

Tabel 4.1 Pimpinan Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memaparkan peraturan dan disiplin kerja baik secara lisan maupun tertulis

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	30.0	30.0	30.0
2	10	25.0	25.0	55.0
3	5	12.5	12.5	67.5
4	7	17.5	17.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (30.0%), tidak setuju sebanyak 10 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 7 orang (17.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%).

Tabel 4.2 Pimpinan Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan peringatan bagi yang melakukan pelanggaran disiplin kerja maupun atribut kerja yang tak sesuai dengan standart oprasional kerja

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.0	15.0	15.0
2	20	50.0	50.0	65.0
3	6	15.0	15.0	80.0
4	2	5.0	5.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (15.0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (50,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 2 orang (5.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%).

Tabel 4.3 Pimpinan Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan sanksi secara tegas bagi karyawan yang sudah melanggar aturan dan disiplin kerja

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22.5	22.5	22.5
2	17	42.5	42.5	65.0
3	7	17.5	17.5	82.5
4	1	2.5	2.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 1 orang (2.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%).

Tabel 4.4 Pimpinan memberlakukan surat peringatan (SP) sebagai peringatan pelanggaran peraturan dan disiplin kerja

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	13	32.5	32.5	70.0
3	5	12.5	12.5	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37,5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 5 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%).

Tabel 4.5 Sanksi diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	7	17.5	17.5	27.5
3	14	35.0	35.0	62.5
4	10	25.0	25.0	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.6 Perusahaan memberikan konsekuensi kepada karyawan yang sering datang terlambat

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	14	35.0	35.0	72.5
3	4	10.0	10.0	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37,5%), tidak setuju sebanyak 14 orang (35,0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (10,0%), setuju sebanyak 5 orang (12,5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,0%).

Tabel 4.7 Karyawan mendapat tegoran dalam mengerjakan tugas tidak tepat pada waktunya

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.0	15.0	15.0
2	20	50.0	50.0	65.0
3	6	15.0	15.0	80.0
4	2	5.0	5.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (15.0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 2 orang (5.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%).

Tabel 4.8 Pimpinan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22.5	22.5	22.5
2	17	42.5	42.5	65.0
3	7	17.5	17.5	82.5
4	1	2.5	2.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 1 orang (2.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%).

Tabel 4.9 Pemotongan gaji diberikan perusahaan kepada karyawan yang sering tidak hadir dalam waktu bekerja

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	13	32.5	32.5	70.0
3	5	12.5	12.5	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 5 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%).

Tabel 4.10 Sanksi yang diberikan perusahaan dapat memperlemah perilaku karyawan yang tidak taat aturan

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	7	17.5	17.5	27.5
3	14	35.0	35.0	62.5
4	10	25.0	25.0	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (35.0%), setuju sebanyak 10 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.5%).

b. Pernyataan mengenai *Reward* (X₂)

Tabel 4.11 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan gaji dan bonus tepat waktu

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	17.5	17.5	17.5
2	11	27.5	27.5	45.0
3	7	17.5	17.5	62.5
4	9	22.5	22.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), tidak setuju sebanyak 11 orang (27.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 9 orang (22.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%).

Tabel 4.12 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan gaji dan bonus sesuai dengan kontrak kerja.

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	9	22.5	22.5	32.5
3	8	20.0	20.0	52.5
4	11	27.5	27.5	80.0
5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20.0%), setuju sebanyak 11 orang (27.5%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (20.0%).

Tabel 4.13 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memperhatikan kesejahteraan karyawannya

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	32.5	32.5	32.5
2	5	12.5	12.5	45.0
3	6	15.0	15.0	60.0
4	12	30.0	30.0	90.0
5	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (12.5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.5%), setuju sebanyak 12 orang (30.0%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10.0%).

Tabel 4.14 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan kesempatan pengembangan karir pada tiap karyawannya

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	20.0	20.0	20.0
2	13	32.5	32.5	52.5
3	7	17.5	17.5	70.0
4	5	12.5	12.5	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (20.0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 5 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%).

Tabel 4.15 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan arahan sebelum bekerja terhadap karyawannya

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.0	5.0	5.0
2	10	25.0	25.0	30.0
3	7	17.5	17.5	47.5
4	14	35.0	35.0	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), tidak setuju sebanyak 10 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 14 orang (35.0%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%).

Tabel 4.16 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan apresiasi berupa insentif atau gelar “karyawan teladan bulan ini” terhadap karyawan yang disiplin

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.0	15.0	15.0
2	20	50.0	50.0	65.0
3	6	15.0	15.0	80.0
4	2	5.0	5.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (15.0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 2 orang (5.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%).

Tabel 4.17 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22.5	22.5	22.5
2	17	42.5	42.5	65.0
3	7	17.5	17.5	82.5
4	1	2.5	2.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 1 orang (2.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%).

Tabel 4.18 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja saya

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	13	32.5	32.5	70.0
3	5	12.5	12.5	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 8 orang (16.7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14.6%).

Tabel 4.19 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan Insentif kepada karyawan sudah sesuai dengan prestasi, beban kerja dan tanggung jawab karyawan

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	7	17.5	17.5	27.5
3	14	35.0	35.0	62.5
4	10	25.0	25.0	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.20 Al-Jazeera Resto & Cafe Medan memberikan bayaran di luar gaji pokok seperti uang lembur atau yang lainnya telah diberikan sesuai dengan tugas-tugas yang dijalankan karyawan

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	14	35.0	35.0	72.5
3	4	10.0	10.0	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

c. Pernyataan mengenai Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.21 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	32.5	32.5	32.5
2	11	27.5	27.5	60.0
3	10	25.0	25.0	85.0
4	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.22 Kualitas kerja karyawan memuaskan konsumen

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	12	30.0	30.0	67.5
3	6	15.0	15.0	82.5
4	3	7.5	7.5	90.0
5	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.23 Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.5	7.5	7.5
2	10	25.0	25.0	32.5
3	11	27.5	27.5	60.0
4	9	22.5	22.5	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.24 Pencapaian kerja karyawan mampu melebihi target

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	20.0	20.0	20.0
2	13	32.5	32.5	52.5
3	6	15.0	15.0	67.5
4	8	20.0	20.0	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.25 Karyawan tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas
Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	17.5	17.5	17.5
2	9	22.5	22.5	40.0
3	7	17.5	17.5	57.5
4	11	27.5	27.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.25, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16.7%), setuju sebanyak 8 orang (16.7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14.6%).

Tabel 4.26 Kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan
Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	42.5	42.5	42.5
2	12	30.0	30.0	72.5
3	2	5.0	5.0	77.5
4	7	17.5	17.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.26, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16.7%), setuju sebanyak 8 orang (16.7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14.6%).

Tabel 4.27 Karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.0	15.0	15.0
2	20	50.0	50.0	65.0
3	6	15.0	15.0	80.0
4	2	5.0	5.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.27, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.28 Karyawan selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22.5	22.5	22.5
2	17	42.5	42.5	65.0
3	7	17.5	17.5	82.5
4	1	2.5	2.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.28, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.29 Karyawan mampu bekerja sama dengan atasan
Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	13	32.5	32.5	70.0
3	5	12.5	12.5	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.29, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

Tabel 4.30 Karyawan mampu bekerja sama dengan sesama pegawai/rekan sejawat
Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	7	17.5	17.5	27.5
3	14	35.0	35.0	62.5
4	10	25.0	25.0	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (16,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,6%).

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. (Menurut Sugiyono, 2008:363).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	75.80	786.113	.734	.	.975
X1.2	75.88	789.907	.804	.	.975
X1.3	75.98	783.461	.869	.	.975
X1.4	76.28	787.589	.874	.	.975
X1.5	75.30	801.754	.690	.	.975
X1.6	76.30	803.344	.640	.	.976
X1.7	75.88	789.907	.804	.	.975
X1.8	75.98	783.461	.869	.	.975
X1.9	76.28	787.589	.874	.	.975
X1.10	75.30	801.754	.690	.	.975
X2.1	75.53	794.615	.680	.	.976
X2.2	75.18	803.892	.583	.	.976
X2.3	75.70	793.754	.643	.	.976
X2.4	75.68	798.379	.612	.	.976
X2.5	75.08	816.994	.441	.	.977
X2.6	75.88	789.907	.804	.	.975
X2.7	75.98	783.461	.869	.	.975
X2.8	76.28	787.589	.874	.	.975
X2.9	75.30	801.754	.690	.	.975
X2.10	76.30	803.344	.640	.	.976
Y1	76.20	796.574	.836	.	.975
Y2	76.20	779.754	.915	.	.974
Y3	75.25	802.910	.638	.	.976
Y4	75.70	793.497	.704	.	.975
Y5	75.43	796.661	.651	.	.976
Y6	76.30	782.626	.892	.	.974
Y7	75.88	789.907	.804	.	.975
Y8	75.98	783.461	.869	.	.975
Y9	76.28	787.589	.874	.	.975
Y10	75.30	801.754	.690	.	.975

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Pada Tabel 4.31 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sugiyono, 2013:145).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.976	30

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Pada Tabel 4.32 terlihat diatas, terdapat cronbach's alpha sebesar 0,976 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 36 item, baik didalam variabel *Punishment* (X1), *Reward* (X2) dan Prestasi Kerja (Y) adalah *reliable* atau handal.

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

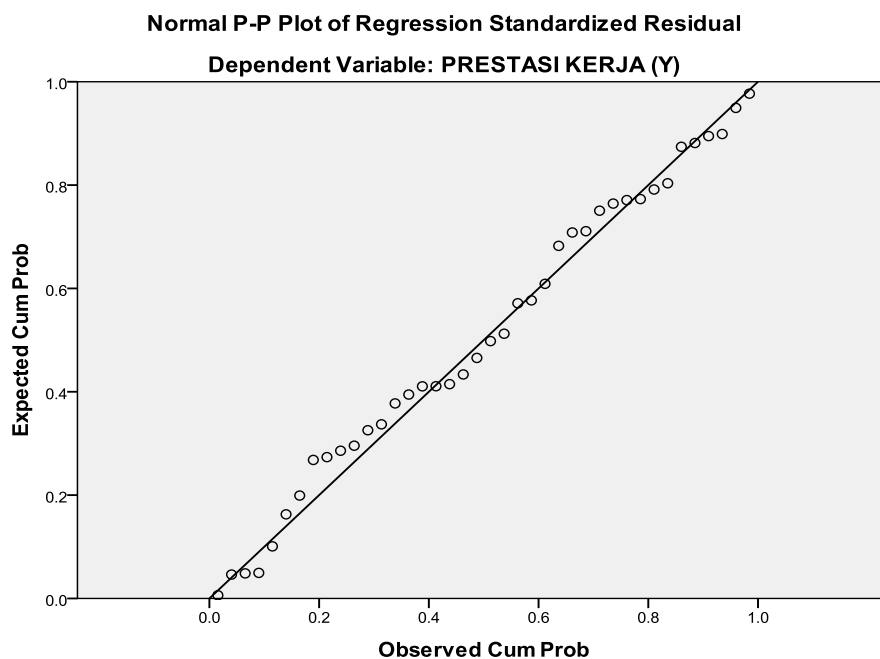
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Gambar 4.1, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada *Punishment* (X1), *Reward* (X2) dan Prestasi Kerja (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya.

Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

VIF > 1,00 ----- tidak ada multikolinieritas

Tolerance < 1,00 ----- tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PUNISHMENT (X1)	.191	5.229
	REWARD (X2)	.191	5.229

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)
Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

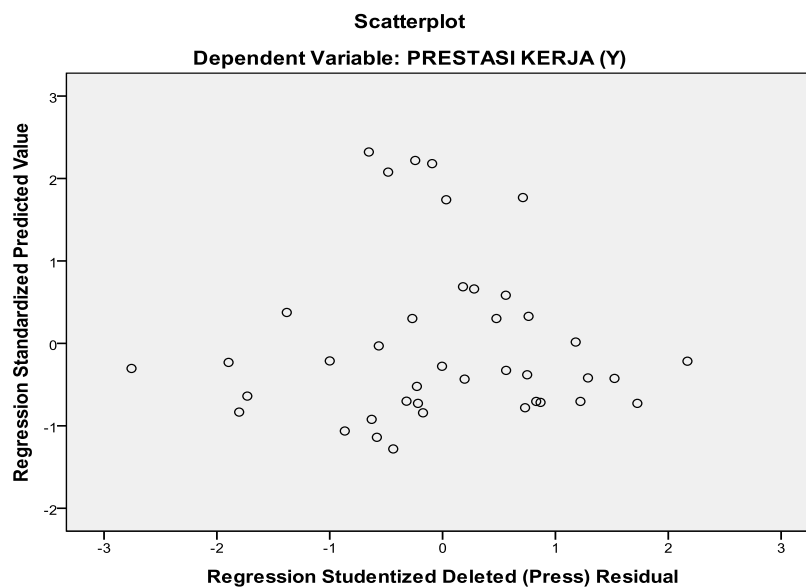
Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat diatas bahwa angka VIF adalah 5,229 lebih besar dari 1,00 dan nilai tolerance 0,191 lebih kecil dari 1,00, maka menunjukkan semua variabel tidak saling berkolerasi atau tidak saling berhubungan sesama variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan atau tidak ada multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

Uji heteroskedisitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi prestasi kerja berdasarkan simpulan variabel.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.34 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
PRESTASI KERJA (Y)	25.75	10.197	40
PUNISHMENT (X1)	25.30	10.279	40
REWARD (X2)	27.38	9.388	40

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.40 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 25.75 dengan standar deviasinya adalah 10.197. Untuk variabel *Punishment* (X1) nilai rata-ratanya adalah 25.30 dengan standar deviasinya adalah 10.279. Sedangkan untuk *Reward* (X2) nilai rata-ratanya adalah 27.38 dengan standar deviasinya adalah 9.388, dan jumlah responden (N) adalah 40.

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan

dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat

Uji F_{hitung} pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak pengaruh yang positif dan signifikan *Punishment*, *Reward* (*variable independent*) terhadap Prestasi Kerja (*variable dependent*).

H_1 : Minimal 1 $\neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan *Punishment*, *Reward* (*variable independent*) terhadap Prestasi Kerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.35 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3786.444	2	1893.222	260.352	.000 ^a
	Residual	269.056	37	7.272		
	Total	4055.500	39			

a. Predictors: (Constant), REWARD (X2), PUNISHMENT (X1)

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 260.352 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 260.352

> F_{tabel} 3,25 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Punishment*, dan *Reward* secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Menurut Kutner, Nachtsheim dan Neter, (2009:85) Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.36 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.685	1.339	
	PUNISHMENT (X1)	.638	.096	.643
	REWARD (X2)	.376	.105	.347

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -0.685 + 0.638 X_1 + 0.376 X_2$. Konstanta sebesar -0.685 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi *Punishment*, (X1) sebesar 0.638, sedangkan *Reward* (X2) sebesar 0.376 dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Hasil uji pengaruh parsial variabel *Punishment* dan *Reward* secara parsial terhadap prestasi kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan pada tabel berikut :

Tabel 4.37 Hasil Uji-t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.512	.612
	PUNISHMENT (X1)	6.636	.000
	REWARD (X2)	3.579	.001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)
 Sumber : Hasil SPSS Versi 19.00

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji pengaruh *punishment* terhadap prestasi kerja

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *punishment* terhadap prestasi kerja

Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari *punishment* terhadap prestasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig t $> \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig t $< \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas variabel *punishment* nilai t_{hitung} 6.636 $> t_{tabel}$ 1.687 dengan signifikan 0,000 $< 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *punishment* terhadap prestasi kerja artinya hipotesis (h_2) sebelumnya di terima.

2. Uji pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja

Ho : $\beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *reward* terhadap prestasi kerja

Ho : $\beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari *reward* terhadap prestasi kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig $t > \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat diatas, variabel *reward* nilai t_{hitung} 3.579 $> t_{tabel}$ 1.687 dengan signifikan 0,001 $>$ 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *reward* terhadap prestasi kerja, artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.38 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.930	2.697

a. Predictors: (Constant), REWARD (X2), PUNISHMENT (X1)

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat di atas bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0,930 hal ini berarti 93,0% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *punishment*, dan *reward*, sedangkan sisanya (100% - 93,0% = 7,0%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti disiplin kerja, pemberian insentif dan lain-lainnya

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari berbagai uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, mengenai Strategi Punishment Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Al-Jazeera Resto & Café Medan, maka akhirnya penulis mendapat suatu kesimpulan, yang mana kesimpulan tersebut akan diuraikan dibawah ini :

1. Besarnya adjusted R square sebesar 0,930 hal ini berarti 93,0% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *punishment*, dan *reward*, sedangkan sisanya ($100\% - 93,0\% = 7,0\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti disiplin kerja, pemberian insentif dan lain-lainnya.
2. Sesuai hasil uji F atau secara serempak/simultan dapat dikatakan bahwa *punishment*, dan *reward* secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
3. Hasil uji parsial
 - a. Uji pengaruh *punishment* terhadap prestasi kerja

Hasil uji parsial variabel *punishment* nilai $t_{hitung} 6.636 > t_{tabel} 1.687$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *punishment* terhadap prestasi kerja artinya hipotesis (h_2) sebelumnya di terima.

- a. Uji pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja

Hasil uji parsial variabel *reward* nilai $t_{hitung} 3.579 > t_{tabel} 1.687$ dengan signifikan $0,001 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *reward* terhadap prestasi kerja, artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

B. Saran

Dengan adanya hambatan-hambatan yang dihadapi oleh perusahaan seperti diuraikan pada bab sebelumnya, paling tidak hal itu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan pada *punishment*, dan *reward*, adapun saran-saran yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Al-Jazeera Resto & Cafe Medan dalam memberikan sanksi secara tegas bagi karyawan yang sudah melanggar aturan dan disiplin kerja sebaiknya melalui surat peringatan (SP) tidak langsung melakukan tindakan semena-mena kepada karyawan
2. Al-Jazeera Resto & Cafe Medan hendaknya memberikan apresiasi berupa insentif atau gelar “karyawan teladan bulan ini” terhadap karyawan yang disiplin, sehingga karyawan merasa di hargai perasaannya sebagai manusia
3. Bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan hendaknya di berikan promosi jabatan sehingga memotivasi bagi karyawan lainnya dalam meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Arikunto Suharsini, 2012, Manajemen Penelitian. Jakarta : PT Rineka Cipta

Ali, M, 2016, Metodologi Dan Aplikasi Riset Pendidikan. Bandung: Pustaka Cendikia Utama.

Danim, Sudarwan 2014, Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta

Ghani, 2013, *Business and Entrepreneur Characteristics influence on Business Performance of Professional Small Medium Enterprises*, University of Malaya, Ghozali,

Imam. 2012, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoyo, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo

Handoko, T. Hani, 2010, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit :BPFE, Yogyakarta

Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Refika Aditama.

Martin Leman, 2010, Membangun Rasa Percaya Diri Anak. Tersedia dari: http://percayadiri.asmakmalaikat.com/membangun_rasa_percaya_diri_anak.html

Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen. Gajah Mada University Press. Yogyakarta

Mahsun, 2008, Metode Penelitian Bahasa. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Mangkuprawira, 2014, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor

Nasution, 2014, Metode Research, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Notoadmojo, 2010, Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta

- Rivai, Veithzal. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Soekanto, Soerjono. 2009, Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, S.P. 2010, Teori Pengembangan Organisasi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Subekti, 2012, Aneka Perjanjian, Citra Aditya Bakti, Bandung,
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: C.V. Alfabeta
- Tirtaatmidjaja, 2010, Pokok-pokok Hukum Peniagaan, Djambatan, Jakarta
- Wirawan, 2009, Evaluasi, Teori, Model, Standar, Aplikasi, Dan Profesi. Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan, Kurikulum, Perpustakaan, Dan Buku Teks.. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.

- Ilmi dan Sahetapy, 2014, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Strs yang Digunakan Perawat di Ruang RawatInap RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Kesehatan*. Vol. 4. No. 7. Hal. 126-133.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.