



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. CINEMAXX GLOBAL PASIFIK
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**ANGGY ARLYNSKY
NPM 1515310696**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini adalah meneliti *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu *Reward* (X_1), *Punishment*(X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu *Reward* (X_1), *Punishment*(X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 29% variasi dari keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh perspsi konsumen dan strategi promosi. Sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Reward* (X_1), *Punishment*(X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

ABSTRACT

This study is examining the Reward and Punishment to Performance Staf on PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing via t test and F, as well as the analysis of the coefficient of determination (R^2). Results of analysis using the t test showed that both independent variables are Reward (X_1), and Punishment (X_2) partially significant effect on the dependent variable is Performance Staf (Y). Then the results of the analysis using the F test showed that both independent variables are Reward (X_1), and Punishment (X_2) jointly significant effect on the dependent variable is Performance Staf (Y). Results of analysis using known that the coefficient of variation of 29% in net Decision Buying can be explained by Consumer Perception and Strategy Promotion. While the remaining 71% is explained by other variables that are not included in this study.

Keywords : Reward, Punishment and Peformance Staf

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	47
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	48
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	50

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah Masalah.....	5
C. Identifikasi Masalah	5
D. Batasan Masalah.....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
F. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. <i>Reward</i>	9
2. <i>Punishment</i>	16
3. Kinerja Karyawan.....	19
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis	25
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel dan Sumber Data.....	27
D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	35
1. Sejarah Perusahaan.....	35
2. Visi dan Misi	35
3. Deskripsi Karakteristik Responden	36
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	38

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	40
6. Pengujian Asumsi Klasik	44
7. Regresi Linier Berganda.....	48
8. Pengujian Hipotesis.....	54
B. Pembahasan	55
1. Pengaruh <i>Reward</i> terhadap kinerja karyawan.....	55
2. Pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan.....	56
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	21
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	25

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan proposal ini yang berjudul “*Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan (Studi Kasus Mall Sun Plaza)*”.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat proposal ini.

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Suryanita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak selaku Dosen Pembimbing I Pak Nashrudin Setiawan SE. M.M yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu selaku Dosen Pembimbing II Ibu Dian Septiana Sari S. Sos, MSP yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan proposal ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya.

Medan, Juni 2019

Penulis

Anggi Arlinsky
1515310696

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat diartikan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (<http://ahmadcirebon.blogspot.com>). Dalam organisasi, suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau

organisasi. Sebagai faktor pemicu keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja, pemberian penghargaan (*reward*) memegang peranan penting. Seringkali dalam penerapannya, sistem anggaran berbasis kinerja tidak tepat waktu atau kurang berhasil diterapkan. Dengan adanya *reward* bagi organisasi (SKPD) yang konsisten dan berhasil menerapkan sistem anggaran ini, maka akan memacu organisasi tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *reward* adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang atau organisasi untuk memberikan apresiasi kepada individu atau organisasi yang telah berhasil melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi, sehingga akan dapat memberikan motivasi positif buat individu atau organisasi untuk kembali mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum (<http://ahmadcirebon.blogspot.com>). Dalam hal ini, hukuman akan diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. *Punishment* biasanya berupa sesuatu ganjaran yang dapat memberikan efek jera kepada individu atau organisasi yang diberikan sanksi tersebut. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan

mempertimbangkan hal-hal seperti waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas. Dalam hal implementasi anggaran berbasis kinerja, perlu dijaga konsistensi perencanaan dengan penganggaran dan pemberian *reward* serta *punishment* yang jelas bagi satuan kerja perangkat daerah. Sama halnya seperti *reward*, pemberian sanksi (*punishment*) sebagai faktor pemicu keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja memegang juga peranan penting. Pemberian *punishment* bagi organisasi yang tidak konsisten dan tidak berhasil menerapkan sistem anggaran berbasis kinerja ini, akan membuat organisasi tersebut semakin memacu diri untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasinya dalam menerapkan sistem ini.

Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa *reward* dan *punishment* sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, hal ini yang dapat memicu terjadinya peningkatan kinerja. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap sebuah kinerja yang telah ditunjukkan oleh bawahannya; hukuman untuk perbuatan jahat dan hadiah untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam terjadinya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja

PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan dituntut untuk aktif melayani konsumen sebaik-baiknya guna memenangkan pasar. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan. melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan. akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan semakin baik. Persaingan dalam bisnis hiburan semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui *reward* dan *punishment*. Tujuan penerapan *reward* dan *punishment* tersebut adalah untuk mendorong karyawan bergerak aktif dan melayani konsumen sebaik-baiknya untuk memenangkan pasar.

Semakin tinggi tingkat pelayanan yang diberikan namun tidak sesuai dengan *reward* ataupun *punishment* nya maka dapat memicu gejolak dalam bekerja pada setiap karyawan yang melakukan suatu pekerjaan Menurut Safitri (2013:228). Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Wibowo, dalam Suwati,2013). PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan

dituntut untuk aktif melayani konsumen sebaik-baiknya guna memenangkan pasar. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan. melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan. akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan semakin baik. Persaingan dalam bisnis perbankan semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui *reward* dan *punishment*. Tujuan penerapan *reward* dan *punishment* tersebut adalah untuk mendorong karyawan bergerak aktif dan melayani konsumen sebaik-baiknya untuk memenangkan pasar.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan (studi kasus Mall Sun Plaza)”.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja dibagian tiket berdiri selama 9 jam.

2. Kurangnya jam istirahat, jam makan, dan shalat .
3. Sudah tidak ada lagi *reward* yang diberikan oleh perusahaan.

3. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan mengingat keterbatasan dana, waktu dan biaya sehingga penulis hanya membatasi pada:

1. Pengan Variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan
2. objek penelitian hanya diPT. Cinemaxx Global Pasifik Medan (studi kasus Mall Sun Plaza).
3. Populasi dan sampel hanya karyawan yang bekerja di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan (studi kasus Mall Sun Plaza)

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan terhadap Mall Sun Plaza.
2. *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan terhadap Mall Sun Plaza.
3. *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan kinerja karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan terhadap Mall Sun Plaza.

5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan analisis *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan terhadap kasus Mall Sun Plaza.
2. Untuk mengetahui dan analisis *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan terhadap Mall Sun Plaza.
3. Untuk mengetahui dan analisis *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan terhadap Mall Sun Plaza.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan dan karyawan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki pemberian *reward* dan *punishment*.
2. Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

6. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Eni Nurmiati (2011) “Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah”

1. *Reward* positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2. *Punishment* positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3. *Reward* dan *Punishment* positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan (studi kasus Mall Sun Plaza)”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian:

Penelitian terdahulu memakai jenis penelitian kualitatif dengan memakai metode penarikan sampel yaitu metode *non probability sampling* sedangkan penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif dengan memakai metode penarikan sampel *sampling*.

2. Produk yang diteliti:

Produk yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu BPRS Harta Insan Karimah sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan (studi kasus Mall Sun Plaza) .

3. Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan di Kota Jakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di Medan Sumatera Utara

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Reward*

a. *Pengertian Reward*

Reward adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan sebuah pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial (Kristianto, 2013:34). Kristianto (2013:37-39) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa ada hubungan antara *reward* ucapan terima kasih terhadap kedisiplinan waktu. Kedisiplinan waktu termasuk bagian dari perilaku etika yang baik. *Reward* yang baik, benar dan adil akan meminimalkan tindakan atau perilaku yang curang atau tidak etis.

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2015:319). Indikator reward menurut Siagian dalam *Paper academia* (Allrise, 2015:4-5) yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kesimpulannya yaitu *reward* merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non-finansial dan finansial.

Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya berupa upah atau gaji pokok, akan tetapi juga imbalan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Manajemen diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien.

Suatu reward yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kinerja pegawainya agar kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, reward yang dibentuk harus memiliki nilai dimata pegawai. Menurut Sastrohadiwiryono (2014:41-42) bahwa *reward* adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2015:13). *Reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Menurut Nugroho dalam Koencoro (2013:2) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

b. Jenis *Reward*

Reward menurut Siagian dalam Octaviani (2016:2) yaitu adanya rasa keadilan dapat membuat karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Ivancevich dalam Koencoro (2013:2) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu: *reward* ekstrinsik dan reward intrinsik.

1) Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial yaitu :

a. Penghargaan finansial :

- 1) Gaji Merupakan 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.
- 2) Tunjangan Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi 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
- 3) Bonus/insentif Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

b. Penghargaan non finansial

Penghargaan interpersonal Biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan. Promosi, penghargaan promosi merupakan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

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

- a) Penyelesaian (*completion*) Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.
- b) Pencapaian (*achievement*) Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- c) Otonomi Suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

c. Fungsi *Reward*

Siahaan dalam Handoko (2012:21) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut :

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

Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program reward adalah sebagai berikut (Ivancevich, dalam Sianipar 2013):

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

d. Indikator *Reward*

Menurut Handoko dalam Rosa (2009:5), *reward* adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Reward adalah salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang sudah disepakati Walker, dalam Nicke (2011:3). Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Pemberian tambahan penerimaan yang lain dilakukan sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Dengan kata lain manajemen memberikan *reward* atau penghargaan. Tujuan utama program reward adalah untuk menarik orang yang cakap agar bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Wibowo, 2009:149). Sistem reward ini sendiri terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Pentingnya penghargaan bagi manajer
2. Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup
3. Bobot pekerjaan
4. Jam kerja
5. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer
6. Frekuensi penerapan sistem reward dalam perusahaan.

Reward (penghargaan) diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena para pekerja akan merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja mereka. *Reward* dan kinerja yang tinggi juga akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Menurut Wibowo (2009:151) ada pertimbangan penting yang dapat dipergunakan manajer untuk mengembangkan dan membagikan *reward*, yaitu:

- a) *Reward* harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.
- b) Individu cenderung membandingkan *reward* mereka dengan lainnya. Jika terjadi ketidakadilan, maka akan terjadi ketidakpuasan.
- c) Manajer yang membagikan *reward* harus mengenal perbedaan individu.

Variasi proses *reward* menjadi kurang efektif seperti yang diharapkan apabila perbedaan individu kurang dipertimbangkan. Setiap *reward* harus memuaskan kebutuhan dasar, dipertimbangkan secara adil, dan berorientasi pada kepentingan individu. *Reward* atau penghargaan dapat menjadi suatu alat bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan. Jika orang merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan *reward* (penghargaan) atau *reward* yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, motivasi orang berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah suatu kinerja memperoleh *reward*, maka motivasi orang untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan rendah pula. Motivasi yang rendah ini akan terwujud dalam bentuk kurangnya

kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya, tidak masuk kerja dan tingginya tingkat perputaran karyawan.

2. *Punishment*

a. *Pengertian Punishment*

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Tangkuman (2012:226) *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Sedangkan menurut Siahaan, (2013,21) *punishment* merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk membuat perilaku disiplin sehingga demikian akan memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2012:176). *Punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan (Rumiris, 2012:63). *Punishment* bisa disebut sebagai suatu konsekuensi yang tidak diinginkan terhadap suatu respon perilaku dengan tujuan untuk memperlemah perilaku menyimpang. Pada beberapa, kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Siagian (2015:2-3) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan,

hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Menurut Rivai dalam Silfia (2013:4) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan meliputi: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang meliputi: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat meliputi: Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

b. Penerapan dan fungsi *Punishment*

Penerapan *Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting menurut Rumiris (2013:64-65), 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 tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku Penerapan punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan .
2. Bersifat mendidik.
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Menurut Purwanto (2012:186), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Sedangkan menurut Nurmiyati (2011), punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

c. Indikator *Punishment*

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4), indikator *punishment* (sanksi) dapat diuraikan seperti berikut :

1) Hukuman ringan

Hukuman ringan meliputi: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2) Hukuman sedang

hukuman sedang meliputi: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3) Hukuman berat.

hukuman berat meliputi: penuruanan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan di perusahaan

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara, dan waris (2015:115) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas dikenakan dan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja yaitu pelayanan dan pengorbanan tubuh dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dalam pertukaran untuk memperoleh prestasi tertentu Menurut Kumara dan Utama (2016:162).

Defenisi kinerja yang dikemukakan oleh Panggarso dan Susanti (2016:105) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etikanya.

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja yang dikemukakan oleh Dhermawan, Sudibya

dan Utama (2012:218). Sedangkan pendapat dari Mangkunegara (2012:47) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode yang ditentukan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Menurut Safitri, E,. (2013:228). Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Wibowo, dalam Suwati,2013:4)

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawannya bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:77) ada beberapa perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu variabelnya terdiri dari:

a. Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.

- b. Latar belakang: keluarga dan tingkat sosial.
- c. Demografis: umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- d. Variabel Organisasional terdiri dari imbalan, struktur, kepemimpinan, pelatihan, sumber daya dan desain pekerjaan.
- e. Variabel Psikologis terdiri dari motivasi, disiplin, sikap, dan kepribadian.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan tersebut, maka diperlukan suatu indikator Menurut Mangkunegara (2012:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas yaitu, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hariannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai tersebut masing-masingnya.
2. Tanggung jawab yaitu, tanggung jawab terhadap pekerjaannya kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
3. Kualitas yaitu, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
4. Pelaksanaan tugas yaitu, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya.
5. Kewajiban yaitu melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap semua pelaksanaan kegiatan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kuantitas, tanggung jawab, kualitas, pelaksanaan tugas dan kewajiban.

d. Peningkatan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009: 22) mengatakan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal, apabila perlu. Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

e. Peningkatan Kinerja Karyawan

Dharma dalam yulistia (2013:3), mengatakan, “Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut”: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

4. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Penghargaan ataupun imbalan yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu *reward* merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai semangat dalam pengembangan okinerja dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu *reward* perlu dimikirkan dan memperlihatkan penghargaan maupun imbalan yang tepat dalam penerapannya. *Reward* ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

b. Hubungan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hukuman merupakan variabel penting, yang dimana hukuman perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. *Punishment* adalah antisipasi atau pencegahan kesalahan yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar, baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk pencegahan setiap kesalahan yang ada

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti/ tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Eni Nurmiati (2011)	Hubungan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja	1. <i>Reward</i> 2. <i>Punishment</i>	<i>Reward</i> berpengaruh secara signifikan, sedangkan <i>Punishment</i>

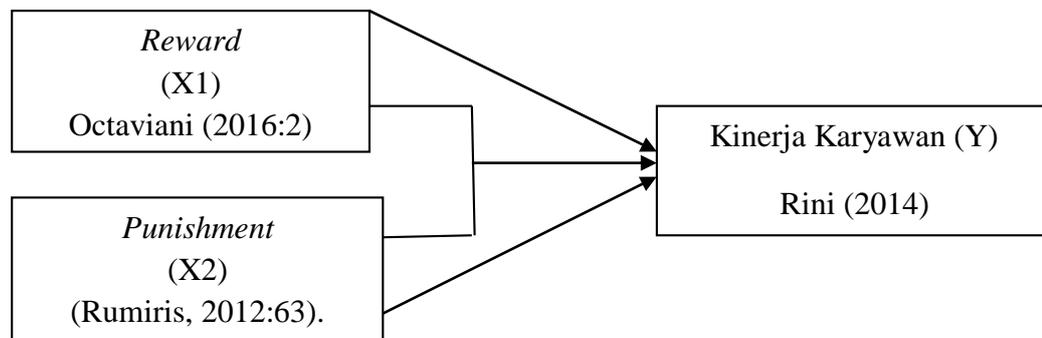
		karyawan di BPRS Harta Insan Kharimah	3. Kinerja Karyawan	<i>t</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Darlisman Dalmy (2009)	Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi, Terhadap Kinerja Auditor dan <i>Reward</i> sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Jambi	1. SDM 2. Komitmen 3. Kinerja Auditor 4. <i>Reward</i> 5. Varabel Moderating	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, kinerja auditor, dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel moderating
3	Muhammad Yasir Musa (2017)	Analisis Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan BKPPS BMT Rama Dana Salatiga	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> • Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Desak Ketut Sintaasih (2014)	Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANGUN BALI UTAMA DENPASAR	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Komitmen • Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja komitmen, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Dwi Septiano (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Stres Kerja • Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kinerja dalam pekerjaan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh *Reward* dan *Punishment*. Setiap karyawan memiliki keinginan yang berbeda terhadap suatu pekerjaan. Rini (2014) kinerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan, jadi karyawan akan mengalami kinerja karena menghadapi peluang, kendala, dan

tuntutan Rumiris, (2010:63). Octaviani (2016:2) yaitu adanya rasa keadilan dapat membuat karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimannya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya *Punishment* bisa disebut sebagai suatu konsekuensi yang tidak diinginkan terhadap suatu respon perilaku dengan tujuan untuk memperlemah perilaku menyimpang. Pada beberapa, kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Berdasarkan pada uraian di atas maka kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2014:79), hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya. Dari pengertian hipotesis diatas, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan.
3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Manullang dan Pakpahan, 2014:2017).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan Jl. KH. Zainul Arifin No.7, Madras Hulu, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2018 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		Mar 2019			Apr 2019			Mei 2019			Jun 2019			Jul 2019		
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul															
2.	Penyusunan Proposal															
3.	Perbaikan ACC Proposal															
4.	Seminar Proposal															
5.	Pengolahan Data															
6.	Penyusunan/ bimbingan Skripsi															
7.	Sidang Meja Hijau															

Sumber: Penulis (2019)

3. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
<i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial	1) Gaji 2) Tunjangan 3) Bonus 4) Penghargaan 5) Promosi Jabatan Koencoro (2013)	Skala Likert
<i>Punishment</i> (X2)	Koencoro (2013) <i>Punishment</i> bisa disebut sebagai suatu konsekuensi yang tidak diinginkan terhadap suatu respon perilaku dengan tujuan untuk memperlemah perilaku menyimpang.	1) Hukuman Ringan 2) Hukuman Sedang 3) Hukuman Berat	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawannya bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Mangkunegara (2012:77)	1) kuantitas 2) tanggung jawab 3) kualitas 4) pelaksanaan tugas 5) kewajiban Mangkunegara (2012:77)	Skala Likert

Sumber: Penulis 2019

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:56) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

bagian divisi Sumber Daya Manusia PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan sebanyak 77 karyawan.

2. Sample

Menurut Rusiadi (2014:57-58) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non Probability Sampling* dengan menggunakan *sampling sensus* atau *sampling jenuh* karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 77 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi.

4. Sumber Data

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu karyawan yang bekerja di PT. Cinemaxx Global

Pasifik Cabang Medan yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas (keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisiner tersebut, dimana suatu kuisiner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisiner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "*tidak reliabel*". Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten

responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2015:120:122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni

distribusi data tersebut tidak menceng kekiri ataupun menceng kekanan (Rusiadi 2015:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari standartdizednresidual cumulative probability, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti rasidual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Regresi Linier Berganda

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Reward (*Independent Variabel*)

X_2 = Punishment (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai alpha = 0,05% kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2015:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Cinemaxx

Cinemaxx adalah sebuah jaringan bioskop berskala nasional di Indonesia yang dimiliki oleh Lippo Group melalui PT Cinemaxx Global Pasifik yang dipimpin oleh Brian Riady. Jaringan bioskop ini membuka bioskop pertamanya di Plaza Semanggi, Jakarta pada tanggal 17 Agustus 2014, dan membuka gerai bioskop kedua di fX Sudirman, Jakarta, sebulan kemudian. Target Cinemaxx adalah membuka dua ribu layar bioskop di seluruh penjuru Indonesia. Pada November 2014, Cinemaxx membuka cabang terbarunya di luar Pulau Jawa, tepatnya di Palembang Icon, Kota Palembang. Pada Akhir November, tepatnya 20 November 2014, bioskop pertama dan satu-satunya di kota Ponorogo hadir di Ponorogo City Center, kemudian disusul di Kairagi, Manado, tepatnya di Lippo Plaza Manado pada 28 November 2014. Direncanakan hingga pertengahan 2015, akan dibuka 8 lokasi baru, yaitu di Sun Plaza Medan, Lippo Plaza Medan, Lippo Plaza Kendari, Maxx Box Lippo Cikarang, Lippo Plaza Yogya, dan Maxx Box Lippo Village. Setelah film dimulai, orang tua dan anak-anak dipersilakan menonton dengan santai di beberapa tipe kursi yang tersedia untuk keluarga, yaitu Sofa Beds, Bean Bags, Loungers, dan Regular Cinema Seats. Film-film yang diputar di Cinemaxx Junior dipilih secara khusus, yaitu film-film yang seru untuk dinikmati dan mendidik bagi seluruh keluarga.

Sambil menonton film, silakan nikmati pilihan menu lezat dan spesial dari Junior Meals yang pasti disukai anak-anak, seperti fish & chips dan es krim yang lembut. Sampai saat ini, Cinemaxx Junior baru hanya tersedia di Cinemaxx Maxx Box Lippo Village, Tangerang

2. Visi

Kami mengubah dan memperkaya kehidupan masyarakat Indonesia melalui cerita yang menginspirasi, hiburan yang menarik dan pengalaman yang berkesan yang terjadi di dalam bioskop.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 77 responden/konsumen untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	53	68.8	68.8	68.8
Perempuan	24	31.2	31.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dari karyawan di cinemaxx yang adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 68,8% dari total responden dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 24 orang atau 31,2% dari

keseluruhan responden. Dapat disimpulkan bahwasannya karyawan yang mayoritas menjadi pekerja di cinemaxx adalah konsumen berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan pekerjaan ini bukan prioritas utama bagi perempuan, maka karyawan yang lebih dominan karyawan yang bekerja yaitu yang berjenis kelamin laki-laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-21 Tahun	17	22.1	22.1	22.1
21-24 Tahun	24	27.3	27.3	49,4
25-30 Tahun	21	31.2	31.2	80.6
31-35 Tahun	9	11.7	11.7	92,2
35-50 Tahun	6	7.8	7.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dari karyawan pada yang berusia 21-24 tahun 24 orang, yang berusia 25-30 tahun sebanyak 21 orang, yang berusia 18-21 tahun sebanyak 17 orang, yang berusia 31-35 tahun sebanyak 9 orang, yang berusia 35-50 tahun sebanyak 6 orang, yang berusia >35 tahun sebanyak 6 orang.

Dapat disimpulkan bahwa yang lebih dominan karyawan yang bekerja berusia 21-24 tahun sebanyak 24 orang atau 31,2%. Hal berarti karyawan yang berusia 21-24 tahun lebih memiliki usia yang cukup sehingga lebih dominan bekerja disini.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Tabel 4.3
Karakteristi Pendidikan_Akhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	45	58.4	58.4	58.4
D3	13	16.9	16.9	75.3
S1	19	24.7	24.7	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan D3 sebanyak 13 orang, yang berpendidikan SMA sebanyak 45 orang, yang berpendidikan S1 sebanyak 19 orang. Dapat disimpulkan mayoritas karyawan yang bekerja di Cinemaxx yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 45 orang (58,4%). Hal ini dikarenakan karyawan yang berpendidikan SMA masih memiliki kesempatan yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang berpendidikan S1 dan D3.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu persepsi konsumen dan strategi promosi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu keputusan pembelian. Dalam penyebaran angket setiap variabel sebanyak 5 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 77 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

1) Variabel X₁ (*Reward*)

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel *Reward*

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	<i>Mean</i>
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMR	0	2	25	38	12	3,779
2.	Disini setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari tua.	0	1	23	41	12	3,831
3.	Saya menerima bonus dari setiap <i>reward</i> yang saya terima	0	1	15	52	9	3,896
4.	Saya mendapatkan pengakuan atas kinerja saya yang baik.	0	0	22	34	21	3,987
5.	Saya mendapatkan kenaikan pangkat dari penghargaan yang saya terima.	0	0	23	26	28	4,065
<i>Total Mean</i>							3,912

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas responden setuju dengan setiap pernyataan pada variabel *reward* yang mendeskripsikan bahwa karyawan atau responden memiliki hadiah yang baik terhadap kinerja yang dilakukan. Yang lebih dominan dari variabel *reward* adalah indikator Saya mendapatkan kenaikan pangkat dari penghargaan yang saya terima, dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sebesar 4,065.

2) Variabel X₂ (*Punishment*)

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel *Punishment*

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	<i>Mean</i>
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya menerima <i>punishment</i> sesuai dengan yang saya lakukan	0	0	14	44	19	4,065
2.	Perusahaan memberikan peraturan sesuai dengan kapasitasnya.	0	4	14	40	19	3,961
3.	Kami selalu menerima <i>punishment</i> sesuai yang telah disepakati.	0	0	16	44	17	4,013
4.	Saya menerima sanksi surat peringatan jika melanggar peraturan	0	3	13	43	17	3,935
<i>Total Mean</i>							3,994

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan pada Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas responden setuju dengan setiap pernyataan pada variabel *punishment* yang mendeskripsikan bahwa konsumen atau responden merasa bahwa strategi promosi yang dilakukan oleh produsen Daihatsu Sigrac cukup berhasil membentuk keputusan pembelian. Yang lebih dominan dari variabel *punishment* adalah indikator *punishment* dilakukan secara menerima *punishment* sesuai dengan yang saya lakukan dan yang telah disepakati bersama menjadi pendorong untuk untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sebesar 4,065 untuk hukuman yang sesuai dengan dilakukan oleh si pelanggar dan 4,013 untuk perjanjian yang di sepakati.

3) Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Setiap karyawan datang lebih cepat dan pulang lebih lama	0	0	16	43	18	4,026
2.	Karyawan memiliki tanggung jawab kepada setiap pekerjaannya	0	5	16	37	19	3,909
3.	Karyawan mempunyai keahlian dalam bidang yang dikerjakan	0	0	19	41	17	3,974
4.	Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar	2	4	14	42	15	3,831
5.	Karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dalam melakukan setiap pekerjaan yang ada.	0	0	15	36	26	4,143
Total Mean							3,977

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan pada Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas responden setuju dengan setiap pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,977 atau digenapkan menjadi skala 4 (setuju).

Dengan kata lain bahwa karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan telah memiliki Kinerja Karyawan yang baik..

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas (X_1) Reward
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<i>Reward 1</i>	15.78	4.569	.437	.728
<i>Reward 2</i>	15.73	4.122	.665	.644
<i>Reward 3</i>	15.66	4.753	.528	.700
<i>Reward 4</i>	15.57	4.143	.581	.673
<i>Reward 5</i>	15.49	4.490	.384	.754

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari Tabel 4.7 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel *reward* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.8
Uji Validitas (X₂) Punishment
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<i>Punishment 1</i>	11.91	3.242	.674	.693
<i>Punishment 2</i>	12.01	2.802	.677	.681
<i>Punishment 3</i>	11.96	3.564	.508	.768
<i>Punishment 4</i>	12.04	3.091	.524	.768

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari Tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel *punishment* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan 1	15.86	6.150	.701	.790
Kinerja Karyawan 2	15.97	5.526	.674	.793
Kinerja Karyawan 3	15.91	6.505	.554	.825
Kinerja Karyawan 4	16.05	5.655	.579	.826
Kinerja Karyawan 5	15.74	5.879	.722	.781

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari Tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan *reliable* atau

handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$ (Rusiadi, 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas (X₁) Reward
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 tahun 2019

Dari Tabel 4.10 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,746 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel *Reward* adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas (X₂) Punishment
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 tahun 2019

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,783 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel *Punishment* adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas (Y) Keputusan Pembelian
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 tahun 2019

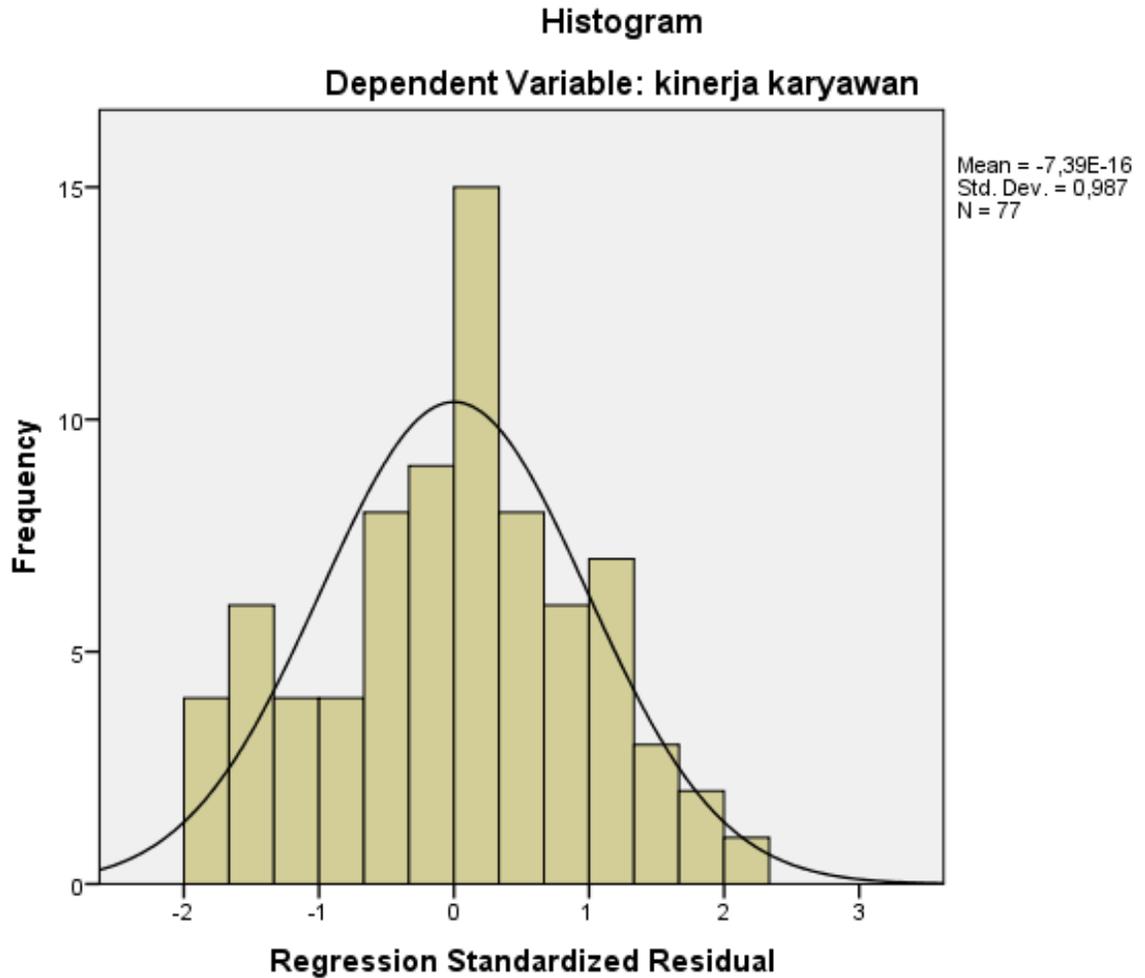
Dari Tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,836 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel keputusan konsumen adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas data

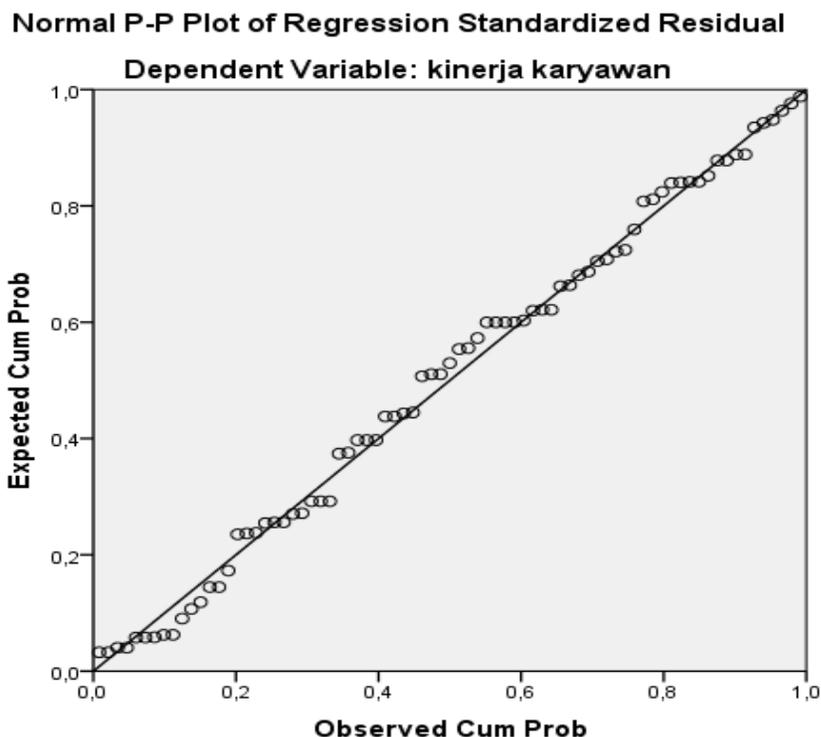
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja karyawan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis

dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Coefficientsa							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
(Constant)	4,607	2,620		1,759	0,083		
<i>reward</i>	0,435	0,118	0,371	3,674	0,000	0,906	1,104
<i>punishment</i>	0,424	0,131	0,326	3,228	0,002	0,906	1,104

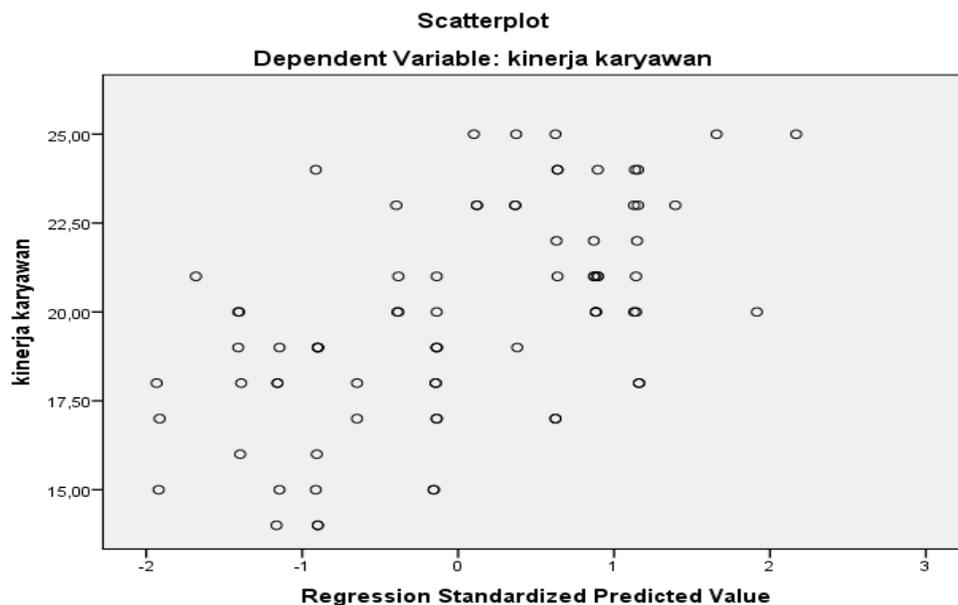
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah *reward* 1,104 < 10 dan *punishment* 1,104 < 10, dan nilai *Tolerance reward* 0,906 > 0,10 dan *punishment* 0,906 > 0,10, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	4,607	2,620			1,759	0,083
<i>reward</i>	0,435	0,118	0,371		3,674	0,000
<i>punishment</i>	0,424	0,131	0,326		3,228	0,002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.14 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 4,607 + 0,435 X_1 + 0,424 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,607.
- b. Jika terjadi peningkatan *reward* sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,435.
- c. Jika terjadi peningkatan *punishment* sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,424.

8. Uji Hipotesis / Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi,2014:90). Rusiadi (2014:90). hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) H_1 : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a. Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ 5%
 - b. Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ 5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Uji Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,607	2,620		1,759	0,083	
<i>reward</i>	0,435	0,118	0,371	3,674	0,000	
<i>punishment</i>	0,424	0,131	0,326	3,228	0,002	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh *Reward* Konsumen terhadap Kinerja Karyawan Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.

Pengujian signifikan dengan kriteria kinerja karyawan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,674 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,674 > t_{tabel} 1,660$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa *reward* terhadap Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan sangat baik dan positif artinya karyawan menilai *reward* yang terbentuk terhadap hadiah ataupun bonus baik dari segi pemberian gaji, kenaikan pangkat, sanjungan pribadi, pengakuan perusahaan dan bonus intensif sangat baik di segmen kinerja.

- 2) Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.

Pengujian signifikan dengan kriteria kinerja karyawan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,228 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga $t_{hitung} 3,228 > t_{tabel} 1,660$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cinemaxx

Global Pasifik Cabang Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka *punishment* yang dilakukan sudah tepat dan efektif membentuk sikap karyawan untuk memutuskan meningkatkan kinerja di Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($< 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

1. Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a. H_0 : diduga variabel bebas (*reward* dan *punishment*) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b. H_3 : diduga variabel bebas (*reward* dan *punishment*) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
2. Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel.
 - b) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $<$ F-tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel. Nilai

$$df1 = k - 1, df2 = n - k .$$

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 3$, nilai $df1 = 2 (3-1)$ dan nilai $df2 = 74 (77-3)$.

Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 3,12.

Tabel 4.16
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.259	2	107.630	17.214	.000 ^a
	Residual	462.689	74	6.253		
	Total	677.948	76			

a. Predictors: (Constant), *reward*, *punishment*

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 17,214 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,12 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_3 (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen (persepsi konsumen dan strategi promosi) dengan variabel dependen (keputusan pembelian). Apabila nilai R^2 yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila R² yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 sampai dengan

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.5634 ^a	0.317	0.299	2,50051

a. Predictors: (Constant), *reward*, *punishment*

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,299 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 29,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya $100\% - 29,9\% = 70,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor pelatihan, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cinemaxx. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Eni Nurmiati(2011) dan yang menunjukkan bahwa *reward* konsumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *reward* akan pekerjaan di Cinemaxx dapat dilihat dari perasaan suka dan gembira, *reward* akan meningkatkan kualitas yang bermutu, *reward* yang

mudah tapi berkualitas dan sebaliknya seperti bonusnya yang lebih menarik melihat kinerja depannya yang memiliki performa terbaru yang membuat semangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang ada.

Dalam memutuskan memberikan hadiah ke karyawan yang memiliki potensi yang membentuknya terhadap sikapnya yang yakin untuk memilih suatu pekerjaan. *Reward* tersebut dapat bersumber dari anggaran atau iuran seperti dbinus harian dan bulanan, tingkat keunggulan dan atributnya, pengaruh lingkungan sosial seperti saran dari keluarga atau kerabat. Dalam penelitian ini karyawan Cinemaxx lebih mempertimbangkan *reward*. *Reward* karyawan dibangun dari kinerja (*performance*), daya tahan (*durability*) yang dibentuk dari pengalaman mengmendapatkan tugas dan tanggung jawab ataupun dari faktor emosional. Beberapa indikator yang menjadikan *Reward* bagi karyawan adalah suatu yang diharapkan yang dimana nantinya dapat menunjang baik itu dari segi penghasilan dan tingkatan pekerjaan

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cinemaxx. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Yasir Musa (2017)) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BKPPS BMT Rama Dana Salatiga

Dalam upaya meningkatkan perhatian karyawan untuk membentuk rasa tanggung jawab, maka *punishment* hal yang paling penting. Semakin baik dan efektif suatu *punishment* maka kinerja karyawan untuk bertanggung jawab

akan pekerjaan juga meningkat. Beberapa *punishment* yang tegas harus menjadi perhatian bagi manajemen dan karyawan yang dimana untuk melindungi setiap peraturan yang sudah di tetapkan.

3. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cinemaxx. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil dari dedi setiawan (2018) dan yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cinemaxx. *Reward* dan *punishment* akan pekerjaan di Cinemaxx dapat dilihat dari ketaatan dan keteladanan bekerja, *reward* dan *punishment* akan meningkatkan kualitas kinerja yang bermutu, *reward* dan *punishment* yang bersifat adil dan sebaliknya jika bonus dan hukuman yang tidak memuaskan kinerja kedepannya yang memiliki performa tidak baik yang membuat semangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang ada. Dalam memutuskan memberikan hadiah ataupun hukuman ke karyawan yang memiliki potensi yang membentuknya terhadap sebuah sikapnya yang yakin untuk memilih suatu pekerjaan. *reward* dan *punishment* tersebut yang adil dapat bersumber dari peraturan perusahaan. Hasil penelitian ini 29,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. sedangkan sisanya $100\% - 29,9\% = 70,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti faktor pelatihan, komunikasi, gaya kepemimpinan dan lain lain

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yaitu t_{hitung} sebesar 3,674 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,674 > t_{tabel} 1,660$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, atau dengan kata lain bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pengaruh strategi promosi terhadap keputusan pembelian yaitu t_{hitung} sebesar 3,228 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga $t_{hitung} 3,228 > t_{tabel} 1,660$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji Hipotesis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 17,214 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,12 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain Terima H_3 (tolak H_0) atau hipotesis diterima.
3. Uji Determinasi. *adjusted RSquare* 0,299 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 29,9% kinerja karyawan dapat

diperoleh dan dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya $100\% - 29,9\% = 70,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor pelatihan , pengembangan dan lain-lain.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan *reward* terhadap kinerja karyawan maka perusahaan perlu mengubah sistem *reward* dengan cara meningkatkan kualitas pekerjaan dan pelayanan melalui pengalaman pembelajaran yang ada.
2. Dari sisi *punishment* pihak karyawan perlu melakukan evaluasi agar mengetahui sanksi apa yang cenderung berubah agar dapat memenuhi harapan perusahaan terhadap kebutuhan dan pelayanan yang diharapkan.
3. Dalam rangka meningkatkan keputusan kinerja karyawan maka perusahaan perlu melakukan evaluasi perilaku karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan karyawan yaitu dengan melakukan *research and development* agar teknologi maupun komunikasi terus dikembangkan secara berkala mengikuti setiap perkembangan yang ada.

Daftar Pustaka

- Achmad, Nur Dan Kuswati, Rini. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Canter for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Andika, R. (2018). *Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan*. *Jumant*, 8(2), 103-110.
- Adiman, S. (2018). *Analisis faktor faktor yang mempengaruhi pengungkapan modal intelektual pada laporan tahunan perusahaan non keuangan yang terdaftar di bursa efek indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Eni Nurmiyati. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hartatik, Indah Puji SE. MM. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama. Laksana, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- _____ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, R. (2018). *Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan*. *Jumant*, 7(1), 77-84.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). *A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia*. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kristanto, 2013. *Perancangan Sistem informasi dan aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kholik, K. (2017). *The effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at Pt. Alfo Citra Abadi Medan*.

- Mudrajad, Kuncoro. 2013. *“Mudah Memahami dan menganalisis Indikator ekonomi”*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- 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).
- Purwanto, Ngalm. 2012. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, M. (2018). *Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan*. Jument, 6(1), 49-56.
- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). *Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>, 7(08).
- Rahayu, S. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat*. JUMANT, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). *Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan* (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). *Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement*. Journal of Theoretical & Applied Information Technology, 96(10).
- Sastrohadiwiryono, S. 2013 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara
- Siahaan Rumiris.(2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress, 1(01), hal 17-26.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012. *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 2, USU Press, Medan
- Soekarno. 2012. *Buku penuntun membuat pola busana tingkat dasar*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sondang P Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). *Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary*. Int. J. Eng. Technol, 7(2.14), 309-313.

Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.

Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). *Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai*. Jurnal Manajemen, 11(1).

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta