

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

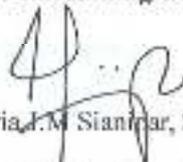
Dengan ini diterangkan bahwa skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

**Nama** : Ladita Evani Saragih  
**NPM** : 20520028  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : PENGARUH SISTEM MANAJEMEN REWARD,  
PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PTPN II TANJUNG  
MORAWA DISTRIK TANAMAN SEMUSIM

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

**Pembimbing Utama**



Gloria J.M. Siantar, S.E., M.Si

**Pembimbing Pendamping**



Hanna M. Damanik, SE., M.M



**Dekan**

Dr. E. Hantonggan Sialagan, SE., M.Si

**Ketua Program Studi**



Romindo M. Pasaribu, S.E., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan ekonomi yang tinggi maka semakin tinggi pula persaingan dalam dunia usaha. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, mengingat sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Rumawas (2018:28) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. PT.Perkebunan Nusantara II Distrik Tanaman Semusim yang berada di Lorong Indah, Paya Geli, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Perusahaan yang menghasilkan produk Tebu yang di olah menjadi Gula. PTPN II Distrik Semusim merupakan perusahaan yang menghasilkan produk gula.

Sistem manajemen sangat diperlukan dalam menjalankan perusahaan atau bisnis yang sedang di laksanakan. Manajemen ini bermanfaat untuk membuat perusahaan berkembang dengan lebih baik karena adanya pengaturan didalam menjalankan proses perusahaan. Tujuan sistem manajemen menurut pendapat Hariyanto,S (2016:81) menyatakan bahwa informasi dalam satu organisasi adalah data yang diolah sedemikian rupa sehingga memiliki nilai dan arti bagi organisasi.

Manfaatnya, untuk meningkatkan efisiensi, dimana data karyawan dan aktivitas sumber daya manusia digabungkan menjadi satu”. Adanya sistem manajemen akan menunjukkan sejauh mana pemimpin perusahaan kompeten dibidangnya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *reward* dan *punishment*.

*Reward* yang diterapkan karena adanya anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya. *Reward* diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk dorongan supaya kinerja bagus dan maksimal. Pemberian *reward* dilakukan dengan maksud untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. (Priyono, 2010:83) penghargaan (*reward*) adalah ganjaran yang perusahaan berikan sebagai motivasi untuk para karyawan dalam meningkatkan produktifitas kinerjanya. *Reward* yang diberikan dapat berupa pujian ataupun bonus, *reward* yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial dan non finansial. Contoh *reward* finansial yaitu memberikan uang bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Sedangkan *reward* non finansial yaitu bisa berupa penghargaan psikologis dan sosial serta kenaikan jabatan. Adanya *reward* karyawan akan merasa dihargai karena hasil pekerjaan dengan maksimal pada perusahaan dan menjadi motivasi kedepannya.

Pemberian *reward* (penghargaan) salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim yaitu dilihat dari tabel 1.1 pencapaian *reward* berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data *reward* Karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman**  
**Semusim Tahun 2021-2023**

No	Jabatan	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Penerima <i>Reward</i> (orang)	Jenis-Jenis <i>Reward</i>
1	Pimpinan Bidang	2021	9	3	a. Kenaikan gaji pokok dan mendapatkan bonus. b. Mendapatkan fasilitas kerja dan tambahan cuti. c. Promosi naik jabatan.
		2022	9	1	
		2023	9	2	
2	Bidang Keuangan	2021	11	1	
		2022	11	2	
		2023	11	3	
3	Bidang Tanaman	2021	18	7	
		2022	18	5	
		2023	18	6	
4	Bidang Teknik dan Operator	2021	18	3	
		2022	18	4	
		2023	18	6	

Sumber: PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim, 2024.

Berdasarkan tabel di atas *reward* yang diterima oleh karyawan tahun 2021 sampai tahun 2023 atas pencapaian yang sudah dilakukan karyawan untuk PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim yang mengalami naik turun, hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang menjadikan patokan utama untuk semangat kerja karyawan, bagi karyawan yang belum mendapatkan *reward* berarti masih ada target yang dilakukannya dalam meningkatkan semangat kerja.

Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment* atau bisa disebutkan dengan hukuman kepada karyawan yang malas dalam bekerja, karena hal itu dapat mengganggu kinerja atau semangat kerja karyawan yang lain dengan memberikan sanksi yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan tidak akan melakukan kesalahan lagi. Pelaksanaan sanksi yang telah dianjurkan kepada karyawan yang bersalah dapat dilakukan sepanjang tidak menyinggung perasaan karyawan tersebut dihadapkan kepada teman kerja.

*Punishment* yang telah diterapkan di perusahaan tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang dirasa lalai dalam melakukan kewajiban

bekerja. Menurut Irawanti (2016:299) *Punishment* adalah suatu bentuk teguran atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang lalai atau telah melanggar peraturan yang ditentukan. Melalui *punishment* diharapkan mampu mendidik menjadikan motivasi kerja dan menghalangi terjadinya pengulangan kesalahan yang tidak diharapkan. Pemberian *punishment* salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim yaitu dilihat dari tabel 1.2 pencapaian *punishment* berikut ini:

**Tabel 1.2**

<b>Data <i>Punishment</i> Karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim Tahun 2021-2023.</b>					
<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Penerima <i>Punishment</i> (orang)</b>	<b>Jenis-Jenis <i>Punishment</i></b>
1	Pimpinan Bidang	2021	9	1	a. Hukuman ringan -Teguran lisan dan tulisan b. Hukuman sedang -Pemotongan gaji c. Hukuman berat -Penurunan jabatan -PHK
		2022	9	3	
		2023	9	2	
2	Bidang Keuangan	2021	11	2	
		2022	11	1	
		2023	11	1	
3	Bidang Tanaman	2021	18	3	
		2022	18	5	
		2023	18	3	
4	Bidang Teknik dan Operator	2021	18	1	
		2022	18	2	
		2023	18	3	

Sumber: PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui tahun 2021 sampai tahun 2023 PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim juga menerapkan *punishment* untuk menimbulkan efek jera kepada karyawan. Contohnya penerapan *punishment* digolongkan menjadi tiga yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Hukuman ringan biasanya berupa teguran secara lisan maupun tulisan. Hukuman sedang yaitu diberikan dalam bentuk pemotongan gaji. Hukuman berat dapat berakibat turunnya jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Motivasi merupakan suatu elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini. (Hasibuan, 2015:146) Motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan. Ini memberikan kegembiraan dan energi yang dibutuhkan untuk bekerja menuju tujuan bersama. Ketika motivasi kuat, orang terdorong untuk menyatu dengan pekerjaan dan usaha mereka. Motivasi yang diberikan dapat berupa semangat kerja sehingga produktivitas kerja meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Contoh motivasi yang diberikan adalah kompensasi dalam bentuk gaji dan jaminan pekerjaan. Adanya motivasi karyawan akan merasa lebih semangat dan akan berdampak baik terhadap kinerja perusahaan dan karyawan dengan mendapatkan *reward* atas kinerja yang berhasil dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Tanaman Distrik Semusim masih memiliki kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut masih belum ideal dalam perusahaan. Adapun kendala yang dihadapi seperti karyawan yang masih datang terlambat, istirahat lebih awal dan cenderung tidak masuk kerja tanpa izin. Sehingga mengakibatkan peningkatan kinerja menurun disebabkan karyawan selalu membuat kesalahan, kurangnya disiplin dan motivasi karyawan masih rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga karyawan belum tuntas menyelesaikan pekerjaan yang diagendakan yang berakibat fatal mengakibatkan motivasi kerja juga menurun.

Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan. Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Suparmi (2019:46),

Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Wibowo (2014:7) sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian *Key Performance Indicator***  
**PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim**

No	Indikator Yang Dinilai
1	Perencanaan pelaksanaan kerja
2	Akurasi pencatatan dokumen
3	Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan
4	Kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja

Sumber: PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim, 2024.

**Tabel 1.4**  
**KPI Individu Karyawan**

No	<i>Key Perfomance Indicator</i> (KPI) Individual	Jumlah Karyawan Tahun 2024
1	<i>Verry good</i>	14
2	<i>Good</i>	15
3	<i>Average</i>	11
4	<i>Poor</i>	9
5	<i>Verry poor</i>	7
	Jumlah Karyawan	56

Sumber: PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim, 2024.

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat *key perfomance indicator* (KPI) individual karyawan sebagai proyeksi yang menunjukkan kategori *verry good* pada tahun 2024 hanya 14 karyawan yang mencapai kriteria *verry good* dan pada kategori *poor* terdapat 9 karyawan dan pada kategori *verry poor* tedapat 7

karyawan yang kinerjanya rendah/menurun, sehingga dapat di pastikan bahwa kinerja karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim, belum cukup baik di karenakan masih adanya beberapa karyawan yg mendapatkan kategori *verry poor*.

Namun karyawan yang mendapatkan kategori *poor* dan *verry poor*, mereka akan mendapatkan tindakan tegas dari perusahaan berupa 3 hukuman, yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Hukuman ringan biasanya berupa teguran secara lisan maupun tulisan. Hukuman sedang yaitu diberikan dalam bentuk pemotongan gaji dan penurunan jabatan. Hukuman berat dapat berakibat dapat berakibat turunnya jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi karyawan mencapai prestasi yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Berdasarkan pemaparan di atas di tarik kesimpulan untuk perlu dilakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Sistem Manajemen Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim”***

## **1.2.Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim

### **1.4.Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Program Studi Sarjana Manajemen Universitas HKBP Nommensen, merupakan tambahan kekayaan penelitian studi kasus untuk dapat dipergunakan dan dikembangkan.
2. Bagi Peneliti berikutnya, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya, terutama mengenai fasilitas kerja, kompetensi, dan kinerja.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas, terutama mengenai Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim untuk mengetahui bagaimana sistem *reward*, *punishment* dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian *Reward***

*Reward* adalah sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam, mencapai organisasi (Mahardika, 2022:550)

*Reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi 2014:66). Menurut (Priyono, 2010:83) penghargaan (*reward*) adalah ganjaran yang perusahaan berikan sebagai motivasi untuk para karyawan dalam meningkatkan produktifitas kinerjanya. Pendapat lain dari (Bandiyono et al., 2021:97) menyatakan bahwa sistem penghargaan (*reward*) adalah salah satu alat penting yang digunakan perusahaan untuk mengendalikan dan memotivasi karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan dengan karyawan memberikan perilaku kerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Kesimpulan dari kedua pendapat di atas adalah *reward* dapat menjadi motivasi yang menggerakkan karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan dari karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa *reward* merupakan suatu penghargaan atau pencapaian yang di peroleh karyawan yang telah mencapai target yang sudah di tetapkan perusahaan.

#### **2.1.1 Jenis-Jenis *Reward***

Saputra (2017), menyatakan bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

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

a. Penghargaan finansial:

1. 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.
2. 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.
3. Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b. Penghargaan non finansial :

1. Penghargaan interpersonal Penghargaan Interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
2. 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.
3. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri.

- c. 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.

- d. Pencapaian (*achievement*) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- e. 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.

### **2.1.2 Prinsip-Prinsip *Reward***

Adapun prinsip-prinsip *Reward* diantaranya (Mahardika, 2022:550):

- a. Hadiah harus benar-benar berhubungan dengan prestasi kerja yang dicapai.
- b. Hadiah yang berbentuk materi hendaknya diberikan secara spontan, artinya jangan sampai ditangguhkan terlalu lama.
- c. Dalam pemberian hadiah hendaknya mempertimbangkan efek, psikologis, bukan pada pekerja yang menerima saja tetapi juga bagi yang tidak menerima.
- d. Hadiah hendaknya disesuaikan dengan keadaan dan sifat dari aspek yang menunjukkan keistimewaan prestasi kerja.
- e. Pada saat pemberian hadiah hendaknya sistematis, artinya membuat catatan dan sifat menetap.
- f. Hadiah yang diberikan tidak berlebihan Pemberian *reward* harus difokuskan pada perilaku yang tepat.

### **2.1.3 Indikator *Reward***

Menurut Mahmudi (2014:66) indikator utama *system reward* adalah sebagai berikut :

- 1. Gaji dan bonus  
Paket gaji dan bonus yang dapat ditawarkan perusahaan sebagai *reward* adalah sebagai berikut:
  - a. Kenaikan gaji pokok

- b. Tambahan kompensasi
  - c. Insentif jangka pendek
  - d. Insentif jangka panjang
2. Kesejahteraan
- Kesejahteraan yang dapat ditawarkan perusahaan sebagai *reward* adalah sebagai berikut:
- a. Tunjangan
  - b. Fasilitas kerja
  - c. Kesejahteraan rohani seperti paket liburan, tambahan cuti, paket ibadah dan lain-lain
3. Pengembangan karir
- Pengembangan karir yang dapat ditawarkan perusahaan sebagai *reward* adalah sebagai berikut:
- a. Penugasan untuk studi lanjut.

## **2.2 Punishment**

Menurut Mangkunegara (2014:130) *punishment* adalah hukuman yang diberikan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberi pengajaran terhadap pelanggar. Pendapat lain mengatakan bahwa aktifitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, keberadaan sanksi (*punishment*) dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan serta tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja (Mahardika, 2022:550)

Menurut Irawanti (2016:299) *Punishment* adalah suatu bentuk teguran atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang lalai atau telah melanggar peraturan yang ditentukan. Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah ketetapan hukuman yang dibuat perusahaan agar dapat mengontrol dan meminimalisir terjadinya tindakan pelanggaran karyawan dalam bekerja, dengan kata lain keberadaan *punishment* dapat mendisiplinkan karyawan agar lebih berhati-hati dalam bertindak karena segala sesuatu yang mereka lakukan akan mendapat konsekuensi dari tindakan tersebut. Apabila

*punishment* dapat di terapkan dengan baik dalam sebuah perusahaan, maka *punishment* dapat membantu upaya perusahaan dalam mengelola produktifitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa *punishment* adalah suatu teguran atau hukuman yang diberikan organisasi atau perusahaan yang dikarenakan suatu kesalahan bisa jadi juga tidak tercapainya suatu target, *punishment* juga dapat sebagai motivasi bagi karyawan agar lebih semangat lagi dalam kinerjanya.

### **2.2.1 Jenis-Jenis *Punishment***

Rohimat Nurhasan dkk (2016:20). jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis:
  - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
  - b. Teguran tertulis.
  - c. 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.

### **2.2.2 Indikator *Punishment***

Menurut Irawanti (2016:299) *Punishment* adalah suatu bentuk teguran atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang lalai atau telah melanggar peraturan yang ditentukan. Indikator *punishment* adalah sebagai berikut:

1. Teguran

Teguran adalah usaha untuk memperingatkan seseorang agar sadar dengan apa yang telah dilakukannya sehingga kembali ke jalan yang benar.

2. Peringatan

peringatan adalah nasihat (teguran dan sebagainya) untuk memperingatkan.

3. Sanksi

Sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan.

### **2.3 Motivasi**

Pengertian motivasi menurut BUMN (Badan Usaha Milik Negara) umumnya merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks BUMN, motivasi sering dikaitkan dengan semangat dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya untuk mencapai kinerja optimal yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. (Hasibuan, 2015:146) Motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan. Seorang karyawan perlu dorongan yang menjadi penggerak dalam melakukan pekerjaan agar tercipta rasa semangat untuk mencapai tujuan karyawan dan organisasi. Semakin baik dorongan yang di berikan terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula rasa semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dorongan yang menggerakkan jiwa dan jasmani seseorang untuk melakukan sesuatu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan disebut motivasi (Priyono, 2010:83).

Menurut Sunyoto (2015:5) motivasi adalah usaha mendorong etos kerja karyawan agar karyawan bekerja sebaik-baiknya dengan keterampilan dan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi, dan perilakunya dipengaruhi dan dirangsang oleh kemauan, kepentingan, sasaran, dan oleh kepuasan. Menurut L. Sinambela & S. Sinambela (2018:72) motivasi adalah arah yang menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan dalam upaya mencapai apa yang diinginkan baik itu dalam hal negatif maupun dalam hal positif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis mengambil kesimpulan

bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang dapat memunculkan rasa semangat dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.3.1 Tujuan Motivasi**

L. Sinambela & S. Sinambela (2018:72) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersemangat dan berupaya menyelesaikan semua pekerjaan, sebaliknya tanpa motivasi kerja karyawan dapat bermalas-malasan dalam bekerja. Dari pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa keberadaan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, akan berupaya untuk memberikan kinerja terbaiknya agar dapat memperoleh sesuatu yang menjadi tujuan seorang karyawan melakukan pekerjaan tersebut. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2015:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan kinerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik
5. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab kerja karyawan
7. Mengektifkan keberadaan karyawan
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.3.2 Faktor-Faktor Motivasi**

Mahmudah Enny W. (2019:25-27) menjelaskan faktor-faktor motivasi terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal
  - a. Keinginan untuk hidup.

Artinya setiap manusia berusaha untuk bertahan hidup, hal yang paling utama dilakukan adalah dengan bekerja untuk mendapatkan uang sebagai penopang bertahan hidup. Sehingga keinginan para karyawan untuk dapat bertahan hidup dapat berupa keinginan mendapat kompensasi, pekerjaan tetap serta rasa aman dan nyaman

dalam bekerja.

b. Keinginan untuk dapat dimiliki.

Artinya rasa ingin memiliki apa yang diharapkan seseorang dapat mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan, seperti halnya apabila seseorang menginginkan rumah, mereka membutuhkan uang sehingga mendorong seseorang untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Artinya seseorang bekerja untuk memperoleh penghargaan dari orang-orang di sekitarnya, seperti halnya dihargai oleh keluarga dan mendapat status sosial yang baik di kalangan masyarakat, sehingga sebuah penghargaan tersebut dapat menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Artinya seseorang bekerja dengan giat agar dapat diakui oleh orang sekitar atas pencapaian yang ia miliki, pengakuan tersebut dapat berupa penghargaan atas prestasi kerja, perusahaan tempat bekerja yang dikenal baik di mata masyarakat serta mendapat perlakuan adil dari pimpinan dan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Seseorang akan tergerak bekerja dengan rajin apabila terdapat motivasi promosi jabatan yang akan dia dapatkan, sehingga mereka dapat berkuasa dalam konteks baik, dan memunculkan rasa semangat bekerja yang tinggi untuk memperoleh kekuasaan.

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan.

Lingkungan pekerjaan adalah sarana prasarana yang menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga apabila perusahaan memberikan sarana dan prasarana yang mendukung, dapat memperlancar berjalannya produktifitas kerja karyawan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kinerja yang telah ia berikan kepada perusahaan, kompensasi dapat menunjang kehidupan karyawan beserta keluarganya.

c. Supervise yang baik.

Supervise memiliki fungsi membimbing dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap karyawan berharap mendapat pekerjaan yang menjamin kehidupannya hingga masa tuanya nanti, sehingga pekerjaan tetap yang disediakan perusahaan dapat mendorong karyawan produktif dalam bekerja guna mempertahankan posisinya dalam perusahaan tersebut.

e. Status dan tanggung jawab.

Status adalah kedudukan (jabatan) yang dimiliki seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Setiap jabatan memiliki fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing dalam perusahaan. Sehingga semakin tinggi jabatan yang karyawan miliki, maka semakin besar tanggung jawab yang karyawan pegang

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang di buat oleh perusahaan harus dapat melindungi karyawan dalam bekerja dan peraturan tersebut dibuat dan diketahui oleh para karyawan sehingga peraturan yang fleksibel dapat memotivasi karyawan untuk produktif dalam bekerja.

### **2.3.3 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan pedoman yang berlaku di masing-masing perusahaan BUMN. Namun, secara umum, indikator motivasi karyawan dalam lingkungan BUMN dapat mencakup beberapa aspek berikut:

1. Pencapaian Target dan Kinerja: Karyawan termotivasi ketika mencapai atau melebihi target kerja yang ditetapkan.
2. Kompensasi dan Insentif: Besaran gaji, bonus, dan insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan.
3. Pengakuan dan Apresiasi: Penghargaan dari perusahaan atas prestasi karyawan mendorong semangat kerja.
4. Pengembangan Karier: Kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan, pendidikan, dan promosi jabatan meningkatkan motivasi.
5. Lingkungan Kerja yang Kondusif: Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang baik antar karyawan membuat mereka lebih termotivasi.
6. Kepemimpinan dan Manajemen: Kepemimpinan yang baik dan manajemen yang efektif memengaruhi motivasi karyawan.
7. Keamanan Kerja dan Kesejahteraan: Jaminan status kerja dan kesejahteraan seperti asuransi kesehatan meningkatkan rasa aman dan motivasi.
8. Tantangan dan tanggung jawab : Pemberian tugas dan tanggung jawab yang lebih besar bisa menjadi pendorong motivasi.

#### **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam konteks hukum Indonesia dan kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) umumnya merujuk pada hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Wibowo (2014:7) sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Menurut Nugroho (2015:98) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurhasan dkk (2016:176), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugasnya dan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kinerja meliputi kedisiplinan, ketelitian, keterampilan, dan komunikasi dalam menyelesaikan tugas. Suparmi dkk (2019:46) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya untuk dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kuantitas kinerja meliputi kemampuan mencapai target yang sudah direncanakan, kemajuan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar berkontribusi bagi perusahaan.

#### **2.4.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Suparmi dkk (2019:46), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Kementerian BUMN dan kerangka KPI biasanya berfokus pada penilaian efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa indikator kinerja karyawan yang mungkin dipertimbangkan dalam konteks tersebut:

1. Kinerja Individu dan Tim

Kinerja individu dan tim dalam konteks BUMN merujuk pada penilaian dan pengukuran seberapa baik seorang karyawan atau kelompok karyawan (tim) menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Kompetensi dan Pengembangan

Dalam konteks BUMN, kompetensi dan pengembangan merujuk pada upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

3. Inovasi dan Efisiensi

Dengan fokus pada inovasi dan efisiensi, BUMN dapat meningkatkan daya saing, meningkatkan kualitas layanan dan produk, serta memberikan nilai tambah yang lebih besar kepada pemegang saham dan masyarakat.

4. Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan

Dengan fokus pada kepuasan dan loyalitas pelanggan, dapat membangun hubungan jangka panjang yang positif dengan pelanggan, meningkatkan retensi pelanggan, dan mendorong pertumbuhan bisnis.

5. Etika dan Kepatuhan

Dengan menegakkan etika dan kepatuhan, dapat memastikan operasional yang bertanggung jawab, meminimalkan risiko hukum, dan membangun kepercayaan dengan pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, masyarakat, dan mitra bisnis.

6. Kolaborasi dan Komunikasi

Dengan memperkuat kolaborasi dan komunikasi, Hal ini membantu dalam meningkatkan produktivitas, mempercepat pengambilan keputusan, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

7. Kontribusi terhadap Tujuan Perusahaan

Kontribusi terhadap tujuan perusahaan melibatkan pemahaman yang jelas mengenai visi dan misi perusahaan serta bagaimana setiap tindakan dan keputusan mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut.

**2.5 Penelitian Terdahulu**

Berikut beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai *reward*, *punishment* dan motivasi terhadap kinerja karyawan :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil
1.	(Nuraini 2013)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh	Analisis Linear Berganda	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan di Afdeling III Kebun Sei Galuh
2.	(Pane and Hasibuan 2023)	Dampak <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Cabang Pekanbaru Ditinjau	Analisis Linear Berganda	Bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut dapat memberikan

		Menurut Ekonomi Islam		dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya <i>reward</i> dan <i>punishment</i> kinerja karyawan lebih baik dari yang sebelumnya dan pada perinsipnya telah sesuai dengan Ekonomi Islam.
3.	(Rahmawati 2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan pad PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
4	(Tangkuman 2015)	penilaian kinerja, <i>reward</i> , dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada pt. pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa penilaian kinerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Caissar 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bumh Di Jawa Barat	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

## 2.6 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka teoritis merupakan fondasi seluruh proyek penelitian didasarkan.

Kerangka berpikir penelitian ini menjelaskan keterkaitan pengaruh variabel *reward* dan *punishment* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim.

### **2.6.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mahmudi (2014:66) *Reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Dari (Bandiyono et al., 2021:97) menyatakan bahwa sistem penghargaan (*reward*) adalah salah satu alat penting yang digunakan perusahaan untuk mengendalikan dan memotivasi karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan dengan karyawan memberikan perilaku kerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Dari kedua pendapat tersebut dapat di ketahui bahwa *reward* mampu mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya guna memperoleh ganjaran baik dari perusahaan.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rahmawati, (2021:120) yang menyatakan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

### **2.6.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Irawanti (2016:299) *Punishment* adalah suatu bentuk teguran atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang lalai atau telah melanggar peraturan yang ditentukan. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa *punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan, karena karyawan yang sadar terhadap keberadaan *punishment* akan berupaya memberikan kinerja terbaiknya dan menghindari melakukan pelanggaran untuk menghindari terkena sanksi (*punishment*).

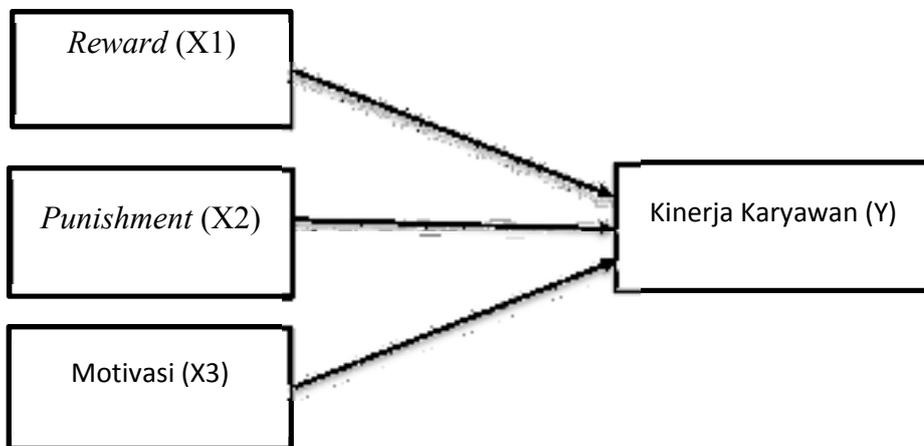
Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nuraini, (2013:67) *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan.

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian motivasi menurut BUMN (Badan Usaha Milik Negara)

umumnya merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diketahui motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Caissar, (2022:22) menyatakan motivasi kerja berpengaruh motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

Sumber: Data olahan peneliti, 2024.

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah solusi temporer untuk rumusan penelitian; dalam hal ini, rumusan masalah penelitian ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di sisi lain, jawaban yang baru diberikan tidak didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi pada teori yang relevan (Sugiyono, 2019:64). Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, hipotesis berikut dibuat:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim.

2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:64), penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena berbasis pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Instrumen pengumpulan data digunakan untuk melakukan penelitian ini, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik. Tujuannya adalah untuk menjelaskan bagaimana variabel *reward*, *punishment*, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu di bulan Desember 2023 sampai selesai. Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah di mana penelitian tersebut akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim yang terletak di Jalan Lorong Indah Paya Geli, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan dan dipelajari oleh peneliti untuk ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2017:64). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim yang berjumlah sebanyak 56 orang karyawan tetap.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi Menurut Sugiyono, 2017. Pada Penelitian di tujukan pada karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim dengan populasi 56 orang, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu 56 orang.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. *Nonprobability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini jenis *nonprobability sampling* yang digunakan adalah sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distrik Tanaman Semusim.

## **b 3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber Data**

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai suatu data. Berdasarkan sumbernya, data di bedakan menjadi dua yaitu berikut :

#### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, yang mana akan memperoleh data tersebut dilakukan wawancara secara langsung atau memberikan kuesioner dan bukti lainnya yang diperoleh dari orang pertama.

#### 2. Data Sekunder

Merupakan data dari sumber lain yang perlu diolah untuk memperoleh tambahan informasi. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, situs web resmi, literatur dan studi pustaka yang berupa jurnal, artikel, tulisan-tulisan ilmiah serta laporan-laporan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017:137) adalah:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

## 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 3.5.1 Definisi Operasional

Definisi variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa yang di tetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian mengambil kesimpulannya.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
1.	<i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Mahmudi (2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji dan bonus.               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kenaikan gaji pokok</li> <li>b. Tambahan kompensasi</li> <li>c. Insetif jangka pendek</li> <li>d. Insetif jangka panjang</li> </ol> </li> <li>2. Kesejahteraan               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tunjangan</li> <li>b. Fasilitas kerja</li> <li>c. Kesejahteraan rohani, liburan, tambahan cuti</li> </ol> </li> <li>3. Pengembangan karir</li> </ol>	Skala likert

			<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penugasan untuk studi lanjut</li> <li>b. Mengikuti program pelatihan</li> </ul> <p>Mahmudi (2014)</p>	
2.	<i>Punishment</i> (X2)	<p><i>Punishment</i> adalah suatu bentuk teguran atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang lalai atau telah melanggar peraturan yang ditentukan.</p> <p>Irawanti (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Teguran</li> <li>2. Peringatan</li> <li>3. Sanksi</li> </ul> <p>Irawanti (2016)</p>	Skala likert
3.	Motivasi (X3)	<p>Pengertian motivasi menurut BUMN (Badan Usaha Milik Negara) umumnya merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks BUMN, motivasi sering dikaitkan dengan semangat dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya untuk</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian Target dan Kinerja.</li> <li>2. Kompensasi dan Insentif.</li> <li>3. Pengakuan dan Apresiasi.</li> <li>4. Pengembangan Karier.</li> <li>5. Lingkungan Kerja yang Kondusif.</li> <li>6. Kepemimpinan dan Manajemen.</li> <li>7. Keamanan Kerja dan Kesejahteraan.</li> <li>8. Tantangan dan Tanggung Jawab.</li> </ul>	Skala likert

		mencapai kinerja optimal yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. (BUMN 2024)		
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan dalam konteks hukum Indonesia dan kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) umumnya merujuk pada hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (BUMN 2024)	1.Kinerja Individu dan Tim. 2.Kompetensi dan Pengembangan. 3. Inovasi dan Efisiensi 4.Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan 5. Etika dan Kepatuhan 6. Kolaborasi dan Komunikasi 7. Kontribusi terhadap Tujuan Perusahaan	Skala likert

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024.

### 3.5.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono, (2017:122) skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan membuat pernyataan dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
-----------------	------

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2017.

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas di lakukan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisisioner. Sugiyono (2017:145) uji validitas adalah menunjukkan derajat ketetapan anatara data yang sesungguhnya terjadi pada objek. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  table dengan asumsi bahwa derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Karena penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 56 orang karyawan maka uji validitas akan dilakukan di PTPN IV Medan.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:127) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang  $> 0,6$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang  $< 0,6$  menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui dan mengukur data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2017:134) uji normalitas merupakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji dahulu. Untuk dapat melanjutkan sebuah data digunakan dalam penelitian, maka data harus berdistribusi normal.

Data berdistribusi normal apabila membentuk kurva berbentuk lonceng yang menyebar tak terhingga di kedua arah positif maupun negatif. Uji Normalitas data pada penelitian ini menggunakan Test *Kolmogorov-Smirnov*. Keputusan pada grafik normal probability yaitu :

1. Jika data menyempit dan berada dekat garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test *Kolmogorov-*

*Smirnov*. Dasar uji K-S adalah :

1. Jika angka dalam kolom *Kolmogorov-Smirnov*  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal
2. Jika angka dalam kolom *Kolmogorov-Smirnov*  $\leq 0,05$  maka data berdistribusi normal

### **3.7.2 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sugiyono (2017:127) uji heteroskedastisitas merupakan bentuk uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji sebuah model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan residual lainnya, dimana model regresi yang baik memiliki varian yang sama atau tetap dari setiap residual atau biasa disebut homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik *scatter plots*, dimana jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka kesimpulannya adalah dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

### **3.7.3 Uji Multikolineritas**

Menurut Sugiyono (2017:239) uji multikolineritas merupakan bentuk uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji keberadaan korelasi diantara variabel bebas (independen) dalam model regresi, karena model regresi yang baik tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui keberadaan multikolineritas pada sebuah model regresi dapat ditentukan dengan melihat nilai:

1. Apabila nilai VIF  $> 10$  atau jika *tolerance value*  $< 0,1$  maka terjadi multikolineritas.
2. Apabila nilai VIF  $< 10$  atau jika *tolerance value*  $> 0,1$  maka terjadi multikolineritas.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis deskriptif digunakan oleh peneliti jika ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak membuat kesimpulan untuk populasi. Pada metode ini dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan variabel dan mencari hubungan antara variabel melalui prediksi dengan analisa regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata (populasi/sampel).

#### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*reward* dan *punishment* dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Di dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS For Window. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X1	= <i>Reward</i>
X2	= <i>Punishment</i>
X3	= Motivasi
$\beta_1$	= Koefisien Regresi <i>Reward</i>
$\beta_2$	= Koefisien Regresi <i>Punishment</i>
$\beta_3$	= Koefisien Regresi Motivasi
e	= Error

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji positif dan signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y secara parsial. Pada dasarnya menunjukkan

seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerapkan variasi dependen. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah :

1. *Reward* (X1)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distriki Tanaman Semusim.

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Artinya, variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distriki Tanaman Semusim.

2. *Punishment* (X2)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distriki Tanaman Semusim.

$$H_2 : \beta_2 \neq 0$$

Artinya, variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distriki Tanaman Semusim.

3. Motivasi (X3)

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

Artinya, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distriki Tanaman Semusim.

$$H_3 : \beta_3 \neq 0$$

Artinya, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Distriki Tanaman Semusim.

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X (*reward*, *punishment* dan motivasi) dan variabel Y (kinerja karyawan).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X (*reward*, *punishment* dan motivasi) dan variabel Y (kinerja karyawan).

### **3.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu reward, punishment dan motivasi untuk menjelaskan variasi atau keberagaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jika  $R^2$  semakin mendekati satu variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya  $R^2$  mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil. Untuk mempermudah pengolahan data, maka pengujian-pengujian di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program pengolahan SPSS.