

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH, *REWARD*, DAN
PUNISHMENT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. KLINIK RUMAH CANTIK
PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

MITA VIRLIYANA

NPM. 16.01.11.0041

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : *Mita Virliyana*
Nomor Pokok Mahasiswa : 16.01.11.0041
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/ Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN UPAH,
REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. KLINIK RUMAH CANTIK PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal *13/10/2020* Pembimbing I : **Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si**
NIDN : 0201018001

Tanggal *13/10/2020* Pembimbing II : **Umi Hasanah, SE, MM**
NIDN : 0220016002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal *13/10/2020*


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

034 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mita Virliyana

Nomor Pokok : 1601110041

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



(Mita Virliyana)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik dari pada berpura-pura menjadi orang lain.*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya (Q.S At-Talaq : 4)*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Bapak dan Mama Tersayang**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Almamaterku, Universitas
Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pemberian Upah, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang**”

Penelitian ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan peneliti menyampaikan ucapan rasa terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak. CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Dr. M. Ima. Andriyani, S.E, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Umi Hasanah, S.E, MM Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada Seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh karyawan PT Klinik Rumah Cantik Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian

8. Kedua Orang Tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Teman-teman seperjuangan dan almamaterku.
10. Kepada André, Dora, David, Candra, dan Armansyah yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini
11. Dari semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, bantuan, dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan penelitian ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengucapkan maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 29 September 2020

Penulis,



Mita Virliyana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pemberian Upah	8
2.1.1.1 Pengertian Pemberian Upah	8
2.1.1.2 Syarat Pemberian Upah	9
2.1.1.3 Tantangan dalam Penentuan Upah	10
2.1.1.4 Sistem Pemberian Upah	12
2.1.1.5 Indikator- indikator Upah	13
2.1.2 <i>Reward</i>	13
2.1.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	13
2.1.2.2 Bentuk <i>Reward</i>	15
2.1.2.3 Macam- macam <i>Reward</i>	16
2.1.2.4 Indikator- indikator <i>Reward</i>	17

2.1.3	<i>Punishment</i>	17
2.1.3.1	Pengertian <i>Punishment</i>	17
2.1.3.2	Tujuan <i>Punishment</i>	19
2.1.3.3	Bentuk <i>Punishment</i>	21
2.1.3.4	Indikator- indikator <i>Punishment</i>	26
2.1.4	Efektivitas Kerja Karyawan	26
2.1.4.1	Pengertian Efektivitas Kerja Karyawan	26
2.1.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	28
2.1.4.3	Alat Ukur Efektivitas Kerja	30
2.1.4.4	Indikator Efektivitas Kerja Karyawan	31
2.2	Penelitian Relevan	31
2.3	Kerangka Berpikir	34
2.4	Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	37
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2.1	Tempat Penelitian.....	37
3.2.2	Waktu Penelitian	37
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3.1	Sumber Data.....	38
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4	Populasi, Sampel dan Sampling.....	40
3.4.1	Populasi.....	40
3.4.2	Sampel	40
3.4.3	Sampling	40
3.5	Rancangan Penelitian	40
3.6	Variabel dan Definisi Operasional	42
3.6.1	Variabel Penelitian	42
3.6.2	Definisi Operasional.....	42
3.7	Instrumen Penelitian	44
3.7.1	Uji Validitas	44

3.7.2 Uji Reliabilitas	44
3.8 Teknik Analisis Data	45
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	45
3.8.2 Regresi Linier Berganda	47
3.8.3 Koefisien Korelasi	48
3.8.4 Koefisien Determinasi	49
3.9 Uji Hipotesis Statistik	49
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	49
3.9.2 Uji Simultan	51
3.10 Sistematika Penulisan	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1 Profil Singkat Perusahaan	53
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.3 Logo PT. Klinik Rumah Cantik Palembang	54
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Klinik Rumah Cantik	55
4.1.5 Pembagian Tugas dari PT. Klinik Rumah Cantik	56
4.2 Karakteristik Responden	57
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.3 Uji Statistik	59
4.3.1 Hasil Uji Validitas	59
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.3.3.1 Uji Multikolinieritas	64
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas	65
4.3.3.3 Uji Autokorelasi	66
4.3.3.4 Uji Normalitas	67
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.4 Uji Koefisien Korelasi	70
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi	71

4.5 Uji Hipotesis	72
4.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	72
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	75
4.6 Pembahasan	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	81
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.2 Penelitian Relevan	32
3.1 Jadwal Penelitian	38
3.2 Skala Likert Pengukuran	39
3.3 Operasional Variabel	43
3.6 Interpretasi Nilai	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Upah (X_1)	60
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> (X_2)	60
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i> (X_3)	61
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	62
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.8 Uji Multikolinearitas	64
4.9 Uji Heteroskedastisitas	65
4.10 Uji Autokorelasi	66
4.11 Uji Normalitas	67
4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.13 Hasil Koefisien Korelasi	70
4.14 Hasil Koefisien Determinasi	72
4.15 Uji t	73
4.16 Uji F	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	35
4.1 Logo PT. Klinik RUmah Cantik Palembang	54
4.2 Struktur Organisasi PT. Klinik Rumah Cantik Palembang	55

ABSTRAK

Mita Virliyana, Pengaruh Pemberian Upah, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima. Andriyani, S.E, M.Si dan Ibu Umi Hasanah, S.E, MM).

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh pemberian upah, *reward*, dan *punishment* terhadap efektivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Klinik Rumah Cantik Palembang yang berjumlah 34 orang karyawan. Sampel yang diambil dari PT. Klinik Rumah Cantik Palembang yang berjumlah 34 orang karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian upah, *reward*, dan *punishment* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menandakan bahwa kemampuan variabel independen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti variabel lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karir.

Implikasi dari penelitian ini PT Klinik Rumah Cantik untuk lebih meningkatkan pemberian upah dan *reward* sebagai stimulus kepada karyawan agar lebih meningkatkan efektivitas kerja, sementara untuk *punishment* yang diberikan perusahaan agar lebih berkesan tegas agar tidak terulang lagi kejadian yang berpotensi merugikan perusahaan.

Kata Kunci : Pemberian Upah, *Reward*, *Punishment*, dan Efektivitas Kerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Mita Virliyana, dilahirkan di Palembang tanggal 11 April 1996 dari Bapak yang bernama Jhon Stelli dan Ibu yang bernama Rohyanah. Merupakan anak ke-1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 2 Tangerang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 21 Baturaja. Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2014 di SMK Negeri 1 Baturaja. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi kemajuan teknologi dan berubahnya sifat pekerja saat ini, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara kooperatif agar mampu bertahan dan terus berkembang. Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing. Oleh karena itu setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai. Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan organisasinya (Mangkunegara, 2001:23). Oleh karena adanya persaingan dan kompetensi yang semakin hari semakin ketat maka sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik.

Menurut Mansyur, (2013:50) perusahaan merupakan suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan dan dari setiap komponen tersebut merupakan sub sistem yang memiliki manfaat bagi perusahaan. Adanya hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dan kinerja organisasi. Maka pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja pegawai menurut Mansyur, (2013:50) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya kinerja karyawan mampu konsisten dan maksimal maka

perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti penerapan kepemimpinan, *reward* dan *punishment*. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas kerja karyawan, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin serta inisiatif. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran pengelolaan serta pendayagunaan, karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang efektif, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian upah, *reward*, dan *punishment* yang diharapkan hal tersebut akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki aturan tersendiri dalam pemberian upah kepada karyawannya yang dimana hal tersebut merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan untuk membayar upah secara adil kepada para karyawannya sesuai dengan yang telah dan akan dikerjakan oleh karyawan tersebut. Sejumlah perusahaan mungkin mengambil keuntungan dari para karyawannya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Jika tingkat pemberian upah terlalu rendah, karyawan mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, perusahaan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan usahanya.

Besar kecilnya upah yang akan diberikan kepada karyawan maka terlebih dahulu perusahaan mengambil kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan tersebut agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan upah yang akan diberikan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan maka perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Dalam pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi tapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan perusahaan, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi yang berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang efektivitas kerja karyawan maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisir kesalahan dan penurunan efektivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam perusahaan harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. *Punishment* diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Pada dasarnya pemberian *punishment* bertujuan agar karyawan yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak ingin mengulanginya

lagi. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam perusahaan dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan yang paling kejam yaitu pemutusan hubungan kerja.

Semakin tinggi pemberian upah serta semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik tersebut. Sebaliknya, semakin rendah pemberian upah serta semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian upah, penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Penerapan pemberian upah, *reward*, dan *punishment* yang telah disesuaikan dengan situasi dan dengan berbagai pertimbangan yang ada, maka diharapkan hal tersebut akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Klinik Rumah Cantik Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan *Aesthetic* dan *anti-aging* yang sangat baik bagi kesehatan tubuh yang menerapkan sistem pemberian upah, *reward*, dan *punishment* dalam manajemen perusahaannya. Pemberian upah, pihak perusahaan

sebelumnya telah bernegosiasi dengan calon karyawan sebelum karyawan tersebut bekerja di perusahaan agar tidak adanya ketidakadilan antara perusahaan dan karyawan. Akan tetapi pada kenyataan terkadang karyawan tidak mendapatkan upah sesuai kesepakatan awal karena dari pihak perusahaan mengatakan adanya pemotongan besaran upah untuk berbagai hal, misalnya untuk asuransi kesehatan.

Reward yang telah diterapkan tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan ataupun konsumen, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang pada nyatanya kurang diperhatikan kembali oleh perusahaan sehingga membuat sebagian karyawan tidak mendapatkan hak *reward*nya, sama halnya dengan *punishment* yang telah ditetapkan oleh PT. Klinik Rumah Cantik Palembang diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah dirasa lalai dalam melakukan kewajiban bekerja, melalui surat peringatan, sanksi bagi karyawan yang lalai dalam bekerja serta potongan gaji yang pada kenyataan dilapangannya sering terjadi *punishment* sebelah pihak atau peringatan bahkan hukuman yang diterima karyawan tidak mendapatkan kesetaraan dalam menerima hukuman sebagai kelalaian karyawan sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas dan permasalahan yang telah peneliti uraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut “ **PENGARUH PEMBERIAN UPAH, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KLINIK RUMAH CANTIK PALEMBANG**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang di hadapi dalam proses penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian *upah* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh pemberian upah, *reward*, dan *punishment* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian upah terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian upah, *reward*, dan *punishment* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Klinik Rumah Cantik Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam bidang ilmu SDM khususnya tentang upah, *Reward*, dan *punishment* terhadap efektivitas kerja karyawan, pengumpulan data, penelitian ini juga merupakan penerapan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang diterima dan dipelajari selama mengikuti mata kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan masukan yang positif sehingga pihak manajemen dapat lebih memperhatikan pemberian upah, *reward*, dan *punishment* guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan litelatur bacaan pada perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang umumnya dan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen khususnya dan di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2010, <http://repository.upy.ac.id/1330/1/JURNAL/%20PENELITIAN.pdf>, diunduh pada tanggal 30 Juni 2020.
- As'ad, 1998, Pengaruh Upah Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan , CV . Aji bali jayawijaya: Surakarta.
- A , Yanuar, 2012, Pengaruh pemberian reward, Universitas Muhammadiyah: Purwokerto.
- Baharuddin, 2010, Pengaruh pemberian reward, Universitas Muhammadiyah: Purwokerto.
- Djamarah, 2010, Pengaruh pemberian reward, Universitas Muhammadiyah: Purwokerto.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen*, BPFE : Yogyakarta.
- J.P. Chaplin, 2004, *Kamus Lengkap Psikologi*, PT. Raja Grafindo Persada Cetakan Ke-9 : Jakarta.
- Koencoro, galih, 2014, Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja, Universitas brawijaya: Malang. jurnal.
- Khayati, Nur, 2015, *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami terhadap Peningkatan Produktivitas Pekerja (Studi Kasus pada Sentra Industri Tas Kendal)*. Skripsi.
- Khoiriyah, Lilik, 2009, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta*. Skripsi.
- Mangkunegara, A.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mansyur, 2013, <http://repository.upy.ac.id/1330/1/JURNAL%20PENELITIAN.pdf>, diunduh pada tanggal 30 Juni 2020.
- Masyita, Sitti, 2016, *Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros*. Jurnal.
- M.steers, Richard, 2014, *Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros*. Jurnal.
- Nawawi,2005, <http://repository.upy.ac.id/1330/1/JURNAL%20PENELITIAN.pdf> diunduh pada tanggal 30 Juni 2020.

- Nitisemito, 1997, Pengaruh Upah Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan , CV . Aji bali jayawijaya: Surakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, 2014, Universitas Tridinanti: Palembang.
- Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, ANDI (Anggota IKAPI) : Yogyakarta.
- Purwanti, 2011, Pengaruh pemberian reward, Universitas Muhammadiyah: Purwokerto.
- Rosyidah, Biatur, 2018, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap KinerjaKaryawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorog*. Skripsi.
- Rivai, 2004, <http://repository.upy.ac.id/1330/1/JURNAL%20PENELITIAN.pdf>. diunduh pada tanggal 30 Juni 2020.
- Robbins dan Coulter, 2009, <http://repository.upy.ac.id/1330/1/JURNAL%20PENELITIAN.pdf>. diunduh pada tanggal 30 Juni 2020.
- Schermerhom, 2014, *Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros*. Jurnal.
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Siagian, 2015, *Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros*. Jurnal.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN : Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, <http://repository.upy.ac.id/1330/1/JURNAL%20PENELITIAN.pdf>. diunduh pada tanggal 30 Juni 2020.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Albeta : Bandung.
- Suhadak, Muh, 2012, *Pengaruh Upah, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Meubel PT. Kudus Karya Prima di Kudus*. Skripsi.
- Sunarto, Ading, dkk, 2017, *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat*. Jurnal.

Suparmi dan Septiawan, Vicy, 2019, *Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*. Jurnal.

Widjaya, Amin tunggul, 2015 , *Manajemen suatu pengantar*, cetakan pertama, Rineka cipta jaya: Jakarta.

Winardi , 1979, *Dasar – dasar ilmu management*, sentra industri: Bandung.

<https://repository.polibatam.ac.id/uploads/207029-20170724010721.pdf> diunduh pada tanggal 30 Juni 2020.

<https://klinikumahcantik.id/> diunduh pada tanggal 13 Agustus 2020.