

**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.AZKA  
BABY SHOP PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Di ajukan Oleh:**

**RESKA LEA HERVIANI**

**NPM. 17.0111.0026**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

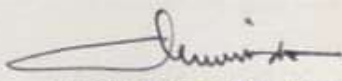
**2021**

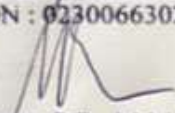
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RESKA LEA HERVIANI  
Nomor Pokok/NIM : 17.0111.0026  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : S1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH REWARD, PUNISHMENT  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. AZKA BABY SHOP  
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 08-05-2021 Pembimbing I :   
Yunidar Erlina, S.E., M.Si.  
NIDN : 0230066302

Tanggal 08-05-2021 Pembimbing II :   
Nur Even, S.E., M.M.  
NIDN: 0202076102

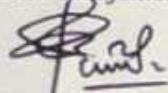
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Misy Mikhal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zamariah, SE., M.M  
NIDN: 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

- **Berjalan dengan penuh keiklasan dan keyakinan**

**Berdiri sekuat karang**

- **Nikmati dan syukuri apa yang sedang terjadi saat ini**

**Karna semuanya akan indah pada waktunya**

- **Tetaplah menjadi baik meskipun itu sulit**

**Kupersembahkan untuk**

- **orang tua ku yang telah meridoi langkahku**
- **saudara ku yang selalu mendukungku**
- **teman seperjuanganku di kampus dan rekan kerja**
- **untuk semua yang telah berkontribusi dalam pembuatan skripsi ini**
- **Almamater**

## ABSTRAK

**RESKA LEA HERVIANI, Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan. (di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si. dan Ibu Nur Even, S.E., M.M.)**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa sehingga Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah *Reward, Punishment* dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan?”. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel, *Reward* ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang yang berjumlah 45 orang. Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 45 responden. Alat pengumpulan data yang di gunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji t (pengaruh secara individual), uji F (pengaruh secara bersama-sama), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Simpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan. Saran yang penulis berikn hendaknya manajemen agar lebih memberikan disiplin kerja perlu melakukan penilain kinerja seecara rutin guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor-faktor yang dapat menghambat proses kerja dari karyawan.

**Kata Kunci : Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reska Lea Herviani  
Npm : 17.0111.0026  
Fakultas : EKONOMI  
Jurusan : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH REWARD,PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AZKA BABY SHOP PALEMBANG" telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh. Skripsi tersebut bukanlah plagiat 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, 21 April 2021



Reska Lea Herviani

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis ucapkan puji syukur atas rahmat dan karunia-nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang**”.

Adapun tujuan dari penulis skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat ujian untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Sekolah Tinggi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

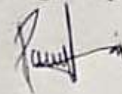
Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr Hj.Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy Mikial, SE,M.Si, Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Kepala Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing saya menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi saya dapat berjalan dengan Lancar

5. Ibu Nur Even, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah membimbing saya menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi saya dapat berjalan dengan Lancar
6. Bapak/Ibu seluruh Dosen dan staf Universitas Tridianti Palembang.
7. Orang tua saya bapak dan ibu saya yang telah mendukung saya, bantuan dan doa serta dorongan sehingga saya mendapat kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Adik saya yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta semangat untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini
9. Semua sahabat rekan kerja yang selalu mensupport aku dalam menyelesaikan kuliah ini
10. Semua sahabat saya yang selalu berjuang bersama-sama semasa kuliah, serta teman-teman seangkatan Manajemen 2017
11. Semua pihak terkait yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu yang ikut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan penelitian dikemudian.

Palembang, 21 April 2021



Reska Lea Herviani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Kinerja.....	
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	15
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	16
2.1.3 <i>Reward</i> .....	16
2.1.3.1 Pengertian <i>Reward</i> .....	17



2.1.3.2 Tujuan Pemberian <i>Reward</i> .....	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem <i>Reward</i> .....	19
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator <i>Reward</i> .....	20
2.1.4 <i>Punishment</i> .....	20
2.1.4.1 Pengertian <i>Punishment</i> .....	20
2.1.4.2 Jenis-Jenis <i>Punishment</i> .....	22
2.1.4.3 Tujuan <i>Punishment</i> .....	23
2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Punishment</i> .....	23
2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator <i>Punishment</i> .....	24
2.1.5 Motivasi.....	24
2.1.5.1 Pengertian Motivasi.....	24
2.1.5.2 Tujuan Motivasi .....	25
2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu .....	26
2.3 Kerangka Berpikir.....	28
2.4 Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu dan Jadwal Penelitian.....	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	34
3.3.3 Sampling.....	35
3.4 Rancangan Penelitian.....	35
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1 Variabel Penelitian.....	36
3.5.2 Definisi Operasional.....	36

3.6 Instrumen Penelitian.....	37
3.7 Uji Instrumen.....	39
3.7.1 Uji Validitas .....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	39
3.7.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	40
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.1 Uji Normalitas.....	40
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	41
3.8.3 Uji Autokorelasi.....	41
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.9 Metode Analisa Data.....	42
3.10 Teknik Analisis Data .....	43
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.10.2 Uji Koefisien Korelasi (r).....	43
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
3.11 Uji Hipotesis.....	44
3.11.1 Uji Simultan (Uji F).....	44
3.11.2 Uji Parsial (Uji T).....	45
<b>BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambran Umum Perusahaan.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat CV. Azka Baby Shop Palembang.....	48
4.1.2 Struktur Organisasi CV. Azka Baby Shop Palembang.....	49
4.1.3 Pembagian Tugas.....	
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2 Intepretasi Data .....	55
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	55
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	57
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58

4.3.3 Hasil Uji Autokorelasi.....	59
4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas ( <i>Scatterplots</i> ) .....	60
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	63
4.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
4.7 Uji Hipotesis.....	65
4.7.1 Uji F (Uji koefisien regresi secara bersama-sama /simultan).....	65
4.7.2 Uji t (Uji hipotesis secara parsial) .....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
3.1 Jadwal Penelitian .....	31
3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	36
3.3 Skala Likert Pengukuran .....	38
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.3 Hasil Uji Validitas .....	55
4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	57
4.5 Uji Multikolinearitas.....	58
4.6 Hasil Uji Autokorelasi .....	59
4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	63
4.9 Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
4.10 Hasil Uji F (Uji Secara Simultan) .....	65
4.11 Hasil uji t.....	66

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Berfikir .....	28
4.1 Struktur Organisasi CV. Azka Baby Shop Palembang.....	50
4.2 Uji normalitas.....	57
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil.

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* merupakan salah satu alat

pengendalian terpenting yang digunakan perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan.

*Punishment* adalah suatu konsekuensi tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

*Motivasi* adalah suatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja. Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin untuk meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, 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 manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan dapat berupa pemutusan hubungan kerja.

*Motivasi* juga sangat berkaitan dengan *reward* dan *punishment* karena motivasi mendorong karyawan menjadi lebih baik. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* diharapkan dapat membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat. *Punishment* bersifat

mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *reward*, *punishment* dan motivasi merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang menyimpang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan juga motivasi yang tinggi.

*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

CV. Azka Baby Shop Palembang merupakan suatu perusahaan yang menjual barang grosir dan retail (eceran) perlengkapan baby newborn dan juga menjual fashion import untuk anak usia 1-12 tahun, Azka Baby Shop Palembang juga



merupakan baby shop terlengkap dan termurah di Palembang, Azka Baby Shop di dirikan pada tahun 2012 hingga sekarang.

Saat ini CV. Azka Baby Shop Palembang mempunyai 2 cabang yaitu:

1. CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang ke-1 berada di Jl. Sultan Mansyur No. 586 Kelurahan Bukit Lama, Kecamatan Ilir Barat 1 - Palembang.
2. CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang ke-2 terletak di Jl. Mayor Ruslan No. 3 Kelurahan 9 Ilir, Kecamatan Ilir Timur 2 - Palembang.

Penilaian kinerja, pemberian *reward*, *punishment* dan *motivasi* yang dilakukan di kantor CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Jl. Mayor Ruslan terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. *Reward* yang diberikan untuk pegawai yang datang tepat waktu hanya diberikan 1 kali dalam 6 bulan, sedangkan karyawan yang datang selalu tidak tepat waktu di dalam kantor terkadang mendapat potongan setengah dari peraturan yang ditetapkan setiap bulannya. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi dan bisa selalu tepat waktu.

Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Oleh karena itu karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian *reward* dan *punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan “ **Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Azka Baby Shop Palembang**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Reward* ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ ) Dan Motivasi ( $X_3$ ) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja ( $Y$ ) Karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan?

2. Apakah *Reward* ( $X_1$ ), Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan?
3. Apakah *Punishment* ( $X_2$ ) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan?
4. Apakah Motivasi ( $X_3$ ) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adalah Untuk Mengetahui, Menganalisis, Dan Membuktikan :

1. Pengaruh *Reward* ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ ) Dan Motivasi ( $X_3$ ), Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan
2. *Reward* ( $X_1$ ) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan.
3. *Punishment* ( $X_2$ ) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan.
4. Motivasi ( $X_3$ ), Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Secara teori bahwa temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi dunia kerja, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi pada CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan
2. Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi pada CV. Azka Baby Shop Palembang Cabang Mayor Ruslan untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.
3. Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangku Negara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Bangun Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Erlangga
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2009); Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).
- Emron Edison dkk., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : UNDIP.
- Gibbson, 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta. : Rineka Cipta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara,
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BEFE

- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ivancevich dalam Muhammad yasir (2017), Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, (Jakarta: Ivancevich, Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2007).
- Irawati Arik”Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara”, (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,2016),
- Jimmy Rumengan,(2013) *Metodelogi Penelitian Dengan SPSS*, Batam : UNIBAPRESS.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- Maulidiya Khikmatul. 2017 *Pentingnya Pengawasan Daalam Kantor Dan Efek Yang di Timbulkan*. Bandung.
- Purwanto, 2007 *Evaluasi Hasil Belajar*. Surakarta : Pustaka Belajar
- Rivai, Veith dan Sagala, Ella Jauvani. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Gorafindo
- Rosyid, Zaiful Moh. 2018. *Reward & Punishment dalam Pendidikan* Malang : Literasi Nusantara.
- Raja Ali, dkk, *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*, (Makasar : UNHAS, 2011).
- R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta

Timur : PT. Balai Pustaka Persero, 2014).

R. Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Cetakan Pertama, Penerbit: Andi offset, Jakarta.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Veithzal Rivai (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, bandung.

Veithzal Rivai (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, bandung.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014, January). The impact of the motivation on the employee's pepormance in beverage industry of Pakistan. *International Journal Of Academy Research In Accounting, Finance & Management Sciences*,4(1).