

**PENGARUH *PUNISHMENT*, DISIPLIN KERJA, DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. OTO MULTIARTHA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

AMELIA

NPM. 1801110505.P

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Amelia
Nomor Pokok : 1801110505.P
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumbar Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Punishment, Disiplin Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang

Pembimbing :

Tanggal ¹⁸⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Pembimbing I : Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal ¹⁸⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Pembimbing II : Dian Septianti, SE., MM
NIDN : 0206098501

197/PS/DFE/21

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal... 21-10-2021



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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal... 20-10-2021

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Amelia
Nomor Pokok : 1801110505.P
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumbar Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Punishment, Disiplin Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang

Pembimbing :

Tanggal ¹⁸⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Pembimbing I : Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal ¹⁸⁻¹⁰⁻²⁰²¹ Pembimbing II : Dian Septianti, SE., MM
NIDN : 0206098501

197/PS/DFE/21

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal...²¹⁻¹⁰⁻²⁰²¹.....



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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal...²⁰⁻¹⁰⁻²⁰²¹.....

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amelia
Nomor Pokok : 1801110505.P
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, 16 September 2021



Amelia

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Pengalaman adalah apa yang kita dapatkan ketika kita tidak mendapatkan apa yang kita inginkan.” - Enio Carvalbo

“Ketergesahan dalam setiap usaha membawa kegagalan”. - Herodotus

PERSEMBAHAN :

- Orang tua tercinta Ayahanda H. Syafik A Rohim dan Ibunda Hj. Masyitoh tercinta, yang selalu memberikan semangat dan doa yang tiada henti. Kupersembahkan karya kecil ini sebagai bukti keseriusanku dalam membalas semua pengorbananmu.
- Orang tersayang yang selalu menemaniku.
- Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Terima kasih atas segala ilmu yang diberikan. Semoga berkah dan bermanfaat bagi kami.
- Almamaterku yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh *Punishment*, *Disiplin Kerja*, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, SE.,MM selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Dian Septianti, SE.,MM selaku 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 Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

10. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

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

Palembang, 16 September 2021

Penulis,

Amelia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR 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	Rumusan Masalah	5
1.3	Tujuan Penelitian	6
1.4	Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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
2.1.2	<i>Punishment</i>	10
2.1.2.1	Pengertian <i>Punishment</i>	10
2.1.2.2	Jenis – Jenis <i>Punishment</i>	11
2.1.2.3	Tujuan <i>Punishment</i>	12
2.1.2.4	Dimensi dan Indikator <i>Punishment</i>	13
2.1.3	Disiplin Kerja	14

2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.3.2	Jenis – Jenis Disiplin Kerja	15
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.1.4	<i>Reward</i>	17
2.1.4.1	Pengertian <i>Reward</i>	17
2.1.4.2	Norma <i>Reward</i>	18
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator <i>Reward</i>	19
2.1.5	Kinerja	20
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	20
2.1.5.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.5.3	Pengertian Penilaian Kinerja	22
2.1.5.4	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	23
2.1.5.5	Dimensi dan Indikator Kinerja	24
2.2	Penelitian Lain yang Relevan	25
2.3	Kerangka Pemikiran	27
2.4	Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1	Tempat Penelitian	29
3.1.2	Waktu Penelitian	29
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1	Sumber Data	30
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	30
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	31
3.3.1	Populasi	31
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	32
3.4	Rancangan Penelitian	32
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	33
3.5.1	Variabel Penelitian	33
3.5.2	Definisi Operasional	34

3.6	Instrumen Penelitian.....	35
3.7	Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1	Uji Validitas	37
3.7.2	Uji Reliabilitas	37
3.7.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	37
3.7.4	Analisis Statistik Inferensial.....	38
3.7.4.1	Uji Normalitas	38
3.7.4.2	Uji Asumsi Klasik	38
3.7.4.3	Regresi Linear Berganda.....	39
3.7.4.4	Koefisien Korelasi	40
3.7.4.5	Koefisien Determinasi	40
3.8	Uji Hipotesis	41
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	41
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	41
3.9	Langkah dan Jadwal Kerja.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
4.1.2	Visi Misi PT. Oto Multiartha Cabang Palembang	45
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	46
4.2	Hasil Penelitian	49
4.3	Uji Instrumen	50
4.3.1	Uji Validitas.....	50
4.3.2	Uji Reliabilitas	52
4.4	Analisis Data.....	53
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	53
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	54
4.4.2.1	Uji Normalitas	54
4.4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	55
4.4.2.3	Regresi Linear Berganda.....	57

4.4.2.4	Koefisien Korelasi.....	58
4.4.2.5	Koefisien Determinasi	60
4.5	Pengujian Hipotesis	61
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	61
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	62
4.5.3	Pembahasan	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA.....	69
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	25
3.1	Waktu Penelitian	29
3.2	Variabel dan Definisi Operasional	34
3.3	Skala Likert	36
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi	40
3.5	Langkah dan Jadwal Kerja	43
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2	Responden Berdasarkan Usia	50
4.3	Hasil Uji Validitas	51
4.4	Hasil Uji Reliabilitas	52
4.5	Distribusi Frekuensi	53
4.6	Uji Multikolinieritas	55
4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
4.8	Koefisien Korelasi	59
4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
4.10	Hasil Uji F (Uji Simultan)	61
4.11	Hasil uji t (Uji Parsial)	62

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran	27
4.1	Struktur Organisasi PT. Oto Multiartha Cabang Palembang	46
4.2	Uji Normalitas	54
4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	56

ABSTRAK

Amelia, Pengaruh *Punishment*, Disiplin Kerja, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE,MM dan Ibu Dian Septianti, SE,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan *Punishment*, Disiplin Kerja, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar $(19,076 > 2,98)$ diketahui bahwa *Punishment*, Disiplin Kerja, dan *Reward* secara bersama - sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Oto Multiartha Cabang Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial *Punishment* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Oto Multiartha Cabang Palembang dengan t hitung 4,174 dengan signifikansi 0,017. Secara parsial Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 3,240 dengan signifikansi 0,028. Secara parsial *Reward* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 3,630 dengan signifikansi 0,032.

Kata Kunci : *Punishment*, Disiplin Kerja, *Reward*, Kinerja.

RIWAYAT HIDUP

Amelia, dilahirkan di Palembang pada tanggal 12 Desember 1996 dari bapak yang bernama H. Syafik A Rohim dan Ibu yang bernama Hj. Masyitoh. Merupakan anak ke 4 (empat) dari 4 (empat) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 177 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 06 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA Nurul Iman Palembang. Pendidikan D3 diselesaikan pada tahun 2017 di UIN Raden Fattah Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:2), masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, SDM harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Menurut Gitosudarmo (2013:333) keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang utama melalui pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Manajemen kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi

yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*Reward*) yang layak, penerepan disiplin kerja pada karyawan dan apabila melanggar aturan dalam perusahaan harus diberikan sanksi (*Punishment*) yang setimpal dan adil.

Menurut Rivai (2012:54) peran kinerja adalah kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sebuah organisasi memerlukan dukungan dari para anggotanya berupa reformasi kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Performasi kerja atau disebut dengan prestasi kerja (kinerja) dalam hal ini lebih diarahkan kepada hasil yang nyata dan jelas dari suatu organisasi. Hasil kerja individu dan organisasi yang nyata bermuara kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang maju dan berkembang merupakan keinginan setiap karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut, perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan jaman.

Kinerja karyawan juga mampu dipengaruhi oleh *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2016) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Menurut Hasibuan (2014) tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan

karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini mendorong semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah di tetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain disiplin kerja, yaitu *reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. Menurut Simamora (2017:32), *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

PT. Oto Multiartha adalah salah satu perseroan pembiayaan otomotif independen terkemuka. Usaha utama perseroan adalah di bidang pembiayaan konsumen, antara lain pembiayaan kepemilikan mobil baik baru maupun bekas. perseroan juga menyediakan pembiayaan sewa guna usaha berdasarkan permintaan pelanggan. Didalam kegiatan operasionalnya, sejak awal berdiri PT. Oto Multiartha memiliki kebijakan yang dikeluarkan pimpinan yang berlaku mutlak sesuai dengan standar perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Penerapan *punishment* dan *reward* di PT. Oto Multiartha Cabang Palembang menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standart kinerja PT. Oto Multiartha Cabang Palembang sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil observasi dilapangan dalam pengamatan dan wawancara terdapat beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *punishment* seperti diberlakukannya pemotongan gaji untuk karyawan yang terlambat. Adanya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh perusahaan. Dalam hasil wawancara juga didapatkan keluhan dari karyawan atas kriteria pemberian *reward* yang belum jelas seperti karyawan yang mencapai kinerja baik ada yang menerima *reward* dan ada yang tidak, beberapa karyawan merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan pelayanan mereka pada PT. Oto Multiartha Cabang Palembang.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran *punishment*, disiplin kerja, dan *reward* dalam suatu perusahaan terhadap peningkatan kinerja para pegawainya. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, kerja sama tim, dan faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh *Punishment*, Disiplin Kerja, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *punishment*, disiplin kerja, dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh *punishment*, disiplin kerja, dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang.
2. Pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang.
4. Pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh *punishment*, disiplin kerja, dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh *punishment*, disiplin kerja, dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Oto Multiartha Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *punishment*, disiplin kerja, dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anbarasu, Jenitha, Yulit. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta
- Eilson. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2020, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima*, Palembang.
- Hasibuan. 2013. *Perilaku dan budaya organisasi*, Bandung: Refika Aditama.
- Kasenda. 2016. *Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank SULUTGO Cabang kawangkoan*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 02 Hal 196-206. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bina Aksara, Jakarta
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nompo, Vallery. 2020. *Pengaruh Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*, Jurnal EMBA Vol.8 No.4.
- Rachmaniza, Shafira. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung*. Jurnal Universitas Islam Bandung, Volume 6, No. 1.

- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Saputra, Randi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri)*, *Civil Service* Vol. 10, No.2.
- Siagian. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sibarani, Sheren. 2020. “*Pengaruh Konflik dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Cipta Nadya*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2017. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah*, *Jurnal Administrasi Negara*, 5 (2), 1–9.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Pertama, CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Susilawati, Shanty. 2020. “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Widodo. 2015. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-7.

Wirawan, Adhitomo. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa*, Journal Of Applied Business Administration Vol. 2, No. 2