

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA,
REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG LESTARI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



DIAJUKAN OLEH :

HIQMA FUJAUZA

180 111 0512

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**

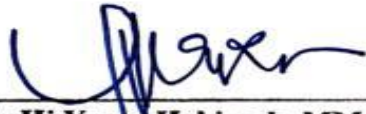
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Hiqma Fujauza
NIM : 180 111 0512
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA,
KEMAMPUAN KERJA, REWARD DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG
LESTARI**


Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30-3-22 Pembimbing I :



Dr. Ir. Hj. Yusto Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 30-3-22 Pembimbing II :



Alinadia, S.E., MM
NIDN : 0207125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

002 / PS / DFE / 2022

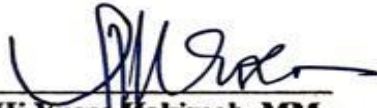
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hiqma Fujauza
Nim : 180 111 0512
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA,
KEMAMPUAN KERJA, REWARD DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG
LESTARI**

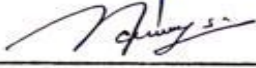
Penguji Skripsi :

Tanggal.....30-3-2022 Ketua Penguji :



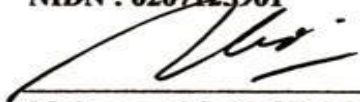
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal.....30-3-22 Penguji I :



Alinadia, S.E., MM
NIDN : 0207125901

Tanggal.....30-3-2022 Penguji II :




Muhammad Said, SE., M.Si.
NIDN : 0217046401

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



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



Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301


02 / PS / DFE / 2022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Aku masih butuh Manusia lainnya ”

Kupersembahkan Kepada :

- Ayah dan Ibu
- Keluarga
- Sahabat-Sahabat Seperjuangan
- Para pendidik yang kuhormati
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai Derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. dan untuk meneliti **Pengaruh Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa dan mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. sebagai Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si, Ak. Ca CSRS sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr.Ir.Hj.Yusro Hakimah. MM sebagai Dosen Pembimbing I
5. Ibu Alinadia, SE.,MM sebagai Dosen Pembimbing II.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

Penulis

Hiqma Fujauza

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1..Latar Belakang	1
1.2..Perumusan Masalah.....	8
1.3..Tujuan Penelitian.....	9
1.4..Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.1.4 Dimensi dan indikator Kinerja	13
2.2 Penempatan Kerja	14
2.2.1 Pengertian Penempatan kerja.....	14
2.2.2 Faktor Penempatan Kerja	16
2.2.3 Kendala Penempatan Karyawan	16
2.2.4 Dimensi dan indikator Penempatan Kerja	17
2.3 Kemampuan Kerja	19

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja	19
2.3.2 Jenis-jenis kemampuan.....	21
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan	21
2.3.4 Dimensi dan indikator Kemampuan Kerja	22
2.4 Reward	24
2.4.1 Pengertian Reward	24
2.4.2 Bentuk Reward.....	25
2.4.3 Tujuan Reward.....	27
2.4.4 Dimensi dan indikator Reward	28
2.5 Punishment	30
2.5.1 Pengertian Punishment	30
2.5.2 Fungsi dan Tujuan Punishment.....	31
2.5.3 Bentuk-Bentuk Punishment	32
2.5.4 Dimensi dan indikator Punishment	32
2.6 Penelitian yang Relevan.....	33
2.9 Kerangka Berfikir	34
2.8 Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian	37
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1 Sumber Data	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	40
3.3.3 Sampling	40
3.4. Rancangan Penelitian	41
3.5. Variabel Penelitian.....	42
3.6. Definisi Operasional Variabelviii.....	42

3.6.1	Definisi Oprasional Variabel Penempatan Kerja	42
3.6.2	Definisi Oprasional Variabel Kemampuan Kerja	43
3.6.3	Definisi Oprasional Variabel Reward	44
3.6.4	Definisi Oprasional Variabel Punishment	45
3.6.5	Definisi Oprasional Variabel Kinerja.....	46
3.7.	Instrumen Penelitian	46
3.7.1	Uji Validitas	46
3.7.2	Uji Reliabilitas	47
38.	Teknik Analisis Data.....	47
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	48
3.8.1.1	Uji Normalitas.....	48
3.8.1.2	Uji Multikolonieritas	48
3.8.1.3	Uji Heteroskedasitas.....	48
3.8.1.4	Uji Autokorelasi	49
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi Berganda	50
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi	50
3.9.	Uji Hipotesis	51
3.9.1	Uji Simultan (Uji F)	51
3.9.2	Uji Signifikansi (Uji t).....	52
3.10.	Sistematika Penulisan.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran umum Perusahaan.....	51
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2	Struktur Organisasi.....	52
4.1.3	Pembagian Tugas	53
4.1.4	Visi dan Misi Perusahaan	54

4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	55
4.2.1 Uji Validitas	55
4.2.1.1 Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)	56
4.2.1.2 Uji Validitas Kemampuan Kerja (X2).....	57
4.2.1.3 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X3).....	58
4.2.1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	59
4.2.2 Uji Reliabilitas	65
4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja	65
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja	66
4.2.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reward	67
4.2.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Punishment	67
4.2.2.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	68
4.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	70
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	70
4.2.4.2 Uji Multikolonieritas	71
4.2.4.3 Uji Heteroskedasitas.....	72
4.2.5 Hasil Koefisien Korelasi.....	73
4.2.6 Hasil Koefisien Determinasi	75
4.2.7 Uji Hipotesis	75
4.3 Pembahasan	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	83
Daftar Pustaka	84

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian yang terdahulu	33
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran.....	40
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penempatan Kerja	43
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kemampuan Kerja	44
Tabel 3.5 Operasional Variabel Reward	45
Tabel 3.6 Operasional Variabel Punishment	45
Tabel 3.7 Operasional Variabel Kinerja	46
Tabel 3.8 Interpretasi Nilai	50
Tabel 4.1 Uji Validitas Penempatan Kerja.....	60
Tabel 4.2 Uji Validitas Kemampuan Kerja	62
Tabel 4.3 Uji Validitas Reward	63
Tabel 4.4 Uji Validitas Punishment	64
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja.....	65
tabel 4.6 Uji Reliabilitas Penempatan Kerja	66
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja	66
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Reward	67
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Punishment	68
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja.....	68
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas	71
Tabel 4.13 Hasil uji Korelasi.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien determinasi	75
Tabel 4.15 Uji Simultan Uji f.....	75
Tabel 4.16 Uji Parsial Uji t.....	77

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	35
Gambar 4.1 Hasil uji Normalitas	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas	72

ABSTRAC

HIQMA FUJAUZA, PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PALEMBANG LESTARI DI BAWAH BIMBINGAN IBU Dr.Ir.Hj.YUSRO HAKIMAH, MM DAN IBU ALINADIA, S.E., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan kerja, Kemampuan Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Palembang Lestari. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada 35 orang karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang di olah menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel Penempatan kerja, Kemampuan Kerja, reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Palembang Lestari yang ditunjukkan dengan model regresi $Y = 21,345 + 0,220X1 + 0,356X2 + 0,362X3 + 0,477X4 + e$ Variabel Penempatan kerja, Kemampuan Kerja, reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan, menghasilkan nilai konstanta 21,345 . Koefisien korelasi (R) sebesar 0,994 dan koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,986. Nilai tersebut dapat di tafsirkan bahwa besarnya hubungan antara Penempatan kerja, Kemampuan Kerja, reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98,6% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan Y. sedangkan sisanya sebesar 1,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Penempatan kerja, Kemampuan Kerja, reward, Punishment, Kinerja

HIQMA FUJAUZA, THE EFFECT OF WORK PLACEMENT, WORK ABILITY, REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV PALEMBANG LESTARI UNDER THE GUIDANCE OF IBU Dr.Ir.Hj.YUSRO HAKIMAH, MM DAN IBU ALINADIA, S.E., MM

This study aims to determine the effect of work placement, work ability, reward and punishment on employee performance at CV Palembang Lestari. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection technique was done by distributing questionnaires to 35 employees as samples. The technique used is multiple linear regression analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 computer program.

The results showed that there was a significant influence on the variables of work placement, work ability, reward and punishment on employee performance at CV Palembang Lestari as indicated by the regression model $Y = 21.345 + 0.220X_1 + 0.356X_2 + 0.362X_3 + 0.477X_4 + e$ Variable Work placement, Work Ability, Reward and Punishment have a positive and significant effect, resulting in a constant value of 21.345. The correlation coefficient (R) is 0.994 and the determination coefficient (Adjusted R square) is 0.986. This value can be interpreted that the magnitude of the relationship between Job Placement, Work Ability, Reward and Punishment on Employee Performance is 98.6% and has a significant influence on Employee Performance variable Y. While the remaining 1.4% is explained or influenced by other factors. other factors not examined in this study

Keywords: Work Placement, Work Ability, Reward, Punishment, Performance

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hiqma Fujauza
NIM : 180 111 0512
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KEMAMPUAN
KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG
LESTARI

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 konsekuensinya.

Palembang, 20 Maret 2022



Hiqma Fujauza

RIWAYAT HIDUP

Hiqma FujaUza, dilahirkan di Kenten pada 3 Januari 1999, merupakan anak dari pasangan Bapak Jhon Antoni dan Ibu Holilah.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD N 01 Talang Kelapa, SMP N 41 Palembang pada tahun 2014, SMK N 6 Palembang pada tahun 2017, pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 20 Maret 2022

Hiqma Fujauza

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian,

usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melakukan pemberian reward yang objektif dan adil serta menempatkan karyawan pada penempatan yang tepat. Serta meninjau ulang kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya apakah sudah baik atau masih belum sesuai harapan perusahaan dan memberikan punishment atau hukuman pada karyawan yang melanggar ketentuan dari perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju semangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Selain itu keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu faktor sumber daya manusia (karyawan), dan sarana prasarana atau fasilitasnya. Sumber daya manusia atau karyawan terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi, baik dilihat dari jabatan dan latar belakang pendidikannya. Kapasitas atau kemampuan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan

tercermin pada latar belakang pendidikan dari masing-masing individu. Soekidjo Notoatmodjo (2019)

Robbins (2017) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugastugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organsasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward. 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 adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi

tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya.

Gibson, dkk. dalam Wibowo (2019) menyatakan tujuan utama program penghargaan (reward) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Dari berbagai literatur tersebut, reward memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila reward tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Selain faktor reward, faktor punishment juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Atau karyawan tersebut melakukan pelanggaran-pelanggaran didalam bekerja. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian Punishment/ hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar

bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan punishment dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan.

Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam motivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja, tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan kerap kali digunakan. Namun sering terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan punishment. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Sementara punishment diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika reward merupakan bentuk reinforcement yang positif, maka punishment sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang kepada seseorang supaya mereka tidak membuat suatu kesalahan. Jadi

punishment yang dilakukan harus bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik. Kreitner.(2018)

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan penelitian lapangan pada CV. Palembang Lestari. terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam kemampuan kerja dan penempata kerja karyawan yang masih belum maksimal. Masih kurangnya kemampuan kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kekurang pahaman karyawan atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki oleh karyawan dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja sehingga sulit untuk menciptakan ide-ide baru. Oleh karena itu, semakin tinggi kualitas kemampuan karyawan diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya .

Selain kemampuan kerja masalah penempatan kerja juga menjadi masalah yang dialami oleh perusahaan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan adanya beberapa penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya. Misalnya, pada bagian administrasi dan keuangan ada beberapa orang karyawan yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya yang dibutuhkan. Dan ada karyawan yang kurang kompeten di jadikan kepala bagian pada bagian tersebut, sehingga mengurangi ke efektifan pekerjaan teresbut.

Selain dari dua hal diatas faktor reward dan punishment yang tidak berjalan baik menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Seperti masalah reward

masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya juga ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan reward yang sama seperti karyawan baru, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan perusahaan akan memberikan reward yang lebih kepada mereka. Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi. Dalam kenyataannya organisasi menerapkan sistem manajemen kompensasi disesuaikan dengan kondisi masing-masing.

Selain itu masalah punishment yang terjadi diperusahaan ini adalah yang sering terjadi kepada karyawan sales marketing yang selalu kena punish apabila mereka tidak mencapai target dalam sebulan, mereka merasa tertekan akan tekanan yang terus diberikan sehingga menyebabkan karyawan sales selalu silih berganti dan banyak yang keluar karena tidak tahan akan punishment yang mereka terima seperti tidak keluarnya gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Selain dari hal diatas faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Palembang Lestari adalah gaya kepemimpinan yang dinilai karyawan kurang baik, pemimpin hanya berpihak kepada karyawan yang hanya dekat dengannya saja dan pemimpin terkesan sangat pilihkasih didalam memecahkan sebuah permasalahan yang dialami karyawan. Pimpinan terkesan membela karyawan yang dekat dengannya saja. setelah itu kondisi lingkungan kerja yang

kurang kondusif menyebabkan produktivitas kerja menurun, dimana beberapa karyawan merasa banyak karyawan yang saling menjatuhkan dan komunikasi antar karyawan terbilang buruk dikarenakan karyawan saling acuh tak acuh didalam bekerja

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV. Palembang Lestari merupakan perusahaan milik swasta yang berkedudukan di Jl. Sukabangun 1 Komplek bangun Indah Blok B4 Palembang, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan penjualan perlengkapan, alat-alat serta asesoris handphone dan gadget, CV. Palembang Lestari sangat mengandalkan peran tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya agar dapat berjalan dengan maksimal dan mencapai tujuan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan,

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari**”

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan mengenai Pengaruh Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari. Dari permasalahan tersebut maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Palembang Lestari?
2. Apakah Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Palembang Lestari ?
3. Apakah Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Palembang Lestari. ?
4. Apakah Reward secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Palembang Lestari.?
5. Apakah Punishment secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Palembang Lestari.?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Palembang Lestari.
2. Pengaruh Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Palembang Lestari
3. Pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Palembang Lestari.
4. Pengaruh Reward secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Palembang Lestari.
5. Pengaruh Punishment secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Palembang Lestari.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang MSDM, terutama mengenai masalah program Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Reward, Punishment dan Kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk pelaksanaan Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Reward dan Punishment dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan literatur dan masukan untuk perpustakaan Universitas Tridianti Palembang dan sebagai perkembangan penelitian lebih lanjut agar dapat diharapkan dijadikan bahan masukan bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Fadilah et al. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Fakultas Ekonomi. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi kedua Cetakan pertama . Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang.
- Gibson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko T. Hani, (2018), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFY, Yogyakarta.
- Handoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta:
PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Hardani dkk. 2020. *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta: Bandung.
- Winardi . 2019. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja pada PT Bank Sugolto Kantor Cabang Utama. *Jurnal EMBA* , vol 5 , hal 2211-2220.
- Kartono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koencoro, Galih. 2019. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survey pada karyawan PT.INKA (persero) Madiun. skripsi. Malang: fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Kreitner. 2018. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa gina gania. Jakarta. Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Bandung: Aditama.
- Mathis & Jackson. 2019, *Human Relation Dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni Bandung

- Moenir. 2020. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia . Jakarta: STIA LAN
- Notoatmodjo Soekidjo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Jakarta. PT RiajaGrafindo. 2019
- Robbins ,2018, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. (2020). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: bumi Aksara.
- SIK, Purwanto dan Suharyadi.2019. Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Soejono Soekanto.2019. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan kelima. CV Alfabeta:Bandung.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatifdan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. Metode Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan AnalisisOutput Komputer. Yogyakarta. CAPS.
- Sonya Agustin. 2020. Pengaruh enempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Studikasuk pada PT. Angku Palembang.
- Sopiah. (2020). A Handbook of: Human Resource Management Practice, 13th edition. London: Kogan Page.
- Wibowo.2019. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi.2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Yuniarsih dan Suwanto. 2018. Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber DayaManusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.