

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
MATAHARI DEPARTEMENT STORE TBK PSX CABANG PALEMBANG DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh:**

**RAHMA MAULIA  
NPM. 17.01.11.00.16**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**

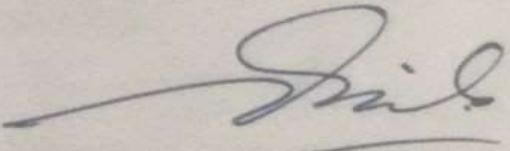
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

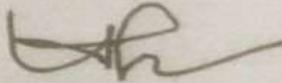
Nama : RAHMA MAULIA  
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.00.16  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
MATAHARI DEPARTEMENT STORE TBK  
PSX CABANG PALEMBANG DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING

Pembimbing Skripsi

Tanggal.....13/4/22

  
Pembimbing I: Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si  
NIDN: 0110117204

Tanggal.....13/04/22

  
Pembimbing II: Umi Hasanah, SE., M.M  
NIDN: 0220016002

Mengetahui:

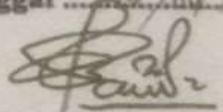
Dean Fakultas Ekonomi

Tanggal.....13/04/2022

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

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal.....13/04/2022

  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RAHMA MAULIA  
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.00.16  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
MATAHARI DEPARTEMEN STORE TBK  
PSX CABANG PALEMBANG DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING

Penguji Skripsi

Tanggal... 13/4/22

Ketua Penguji: Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si  
NIDN: 0110117204

Tanggal... 13/04/22

Penguji I: Umi Hasanah, SE., M.M  
NIDN: 0220016002

Tanggal... 13/04/22

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

Mengesahkan:

Dehan Fakultas Ekonomi

Tanggal 13/04/22

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

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 13/04/22

Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 022209630

130 / PS / DFE / 22

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

➤ **Jangan takut sama takdirnya, jangan takut sama rencananya. Karna, Allah sudah menentukan jalan hidup hambanya dengan baik. Berdoalah, minta diberikan keikhlasan dan kesabaran yang allah tau kemampuan hambanya.**

**Bahwa semua yang bernyawa akan kembali kepadanya, ingat dunia ini sementara, kejarlah akhiratmu yang begitu kekal.**

### **Kupersembahkan Kepada:**

- **Mamak dan bapak tersayang**
- **Seluruh Saudara-Saudaraku ( Ayuk, Kakak)**
- **Almamaterku**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahma maulia

NPM : 1701110016

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2022



Rahma maulia

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.** Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan, baik dari segi pembahasan maupun tata bahasanya. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan, waktu dan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan ucapan 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, SE, MM Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Sekaligus Sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak Djadmiko Noviantoro, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Umi Hasanah, SE., M.M Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/ Ibu Dosen Beserta Staf Karyawan Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuannya dan bantuannya dalam proses perkuliahan
7. PT Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Semua keluarga besarku yang tak dapat ku sebutkan satu persatu yang selalu memberikanku kasih sayang, semangat, dan iringan doa untuk kesuksesanku.

10. Pacarku Richi Anugrah yang selalu memberi support baik secara materi, semangat dan iringan doa untuk penyelesaian skripsiku
11. Teman seperjuanganku Reivo Mercylia, SE yang selalu membantuku selama ini dalam segala hal serta teman seluruh angkatan 2017.
12. Sahabat ku Eka Ramadhanty yang selalu membantu dan mensupportku dalam pembuatan skripsi.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan Semoga isi yang terkandung dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang,     Maret 2022

Rahma Maulia

# DAFTAR ISI

## Hal

<b>LEMBAR JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Tujuan MSDM .....	10
2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.4 Kinerja .....	13
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja .....	16
2.1.7 Tujuan Kinerja.....	16
2.1.8 Indikator Kinerja .....	17
2.1.9 Motivasi Kerja.....	18
2.1.10 Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi .....	19
2.1.11 indikator-indikator motivasi .....	21
2.1.12 <i>Reward</i> .....	22

2.1.13 Tujuan pemberian <i>Reward</i> .....	24
2.1.14 Dimensi dan indikator <i>Reward</i> .....	25
2.1.15 <i>Punishment</i> .....	26
2.1.16 Jenis <i>punishment</i> .....	26
2.1.17 Tujuan <i>Punishment</i> .....	28
2.1.18 Faktor-Faktor <i>Punishment</i> .....	29
2.1.19 Dimensi dan Indikator <i>Punishment</i> .....	29
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	30
2.3 Kerangka Berpikir .....	31
2.4 Hipotesis Penelitian .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian .....	35
3.1.2 Waktu Penelitian .....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.2.1 Sumber Data .....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.2.3 Pendekatan Penelitian.....	38
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel .....	39
3.3.3 Sampling.....	39
3.4 Rancangan Penelitian .....	40
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	41
3.5.1 Variabel Penelitian.....	41
3.5.2 Definisi Operasional.....	41
3.6 Instrumen Penelitian .....	43
3.6.1 Uji Validitas .....	44
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.7 Teknik Analisis Data .....	46
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	47

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas.....	48
3.7.2.3 Uji Autokorelasi.....	48
3.7.2.4 Uji Heteroskedastistik.....	48
3.8 Analisis Jalur.....	49
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
3.9 Uji Hipotesis.....	52
3.9.1 Uji Parsial (Uji T) .....	54
3.9.2 Uji Parsial (Uji F) .....	55
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	55
3.9.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	56
3.10 Sistematika Penulisan.....	57

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	58
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	62
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	62
4.2 Pembahasan.....	66
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	66
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	67
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	68
4.3.1 Uji Validitas .....	68
4.3.2 Uji Realibilitas.....	73
4.4 Metode dan Teknik Analisis .....	75
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	75
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	76
4.4.3 Analisis Statistik Inferensial .....	79
4.4.3.1 Analisis Regresi linier Berganda.....	79
4.4.3.2 Uji Parsial (Uji T).....	81
4.4.3.2.1 Uji Parsial Pertama.....	81
4.4.3.2.2 Uji Parsial Kedua.....	83
4.4.5 Uji Hipotesis Penelitian.....	86
4.4.5.1 Uji Simultan.....	86

4.4.6 Analisis Jalur.....	88
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Yang Relevan .....	30
3.1 Waktu Penelitian.....	35
3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	42
3.3 Skala Likert Pengukuran .....	44
3.4 Interpretasi Nilai .....	56
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	67
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
4.4 Hasil Uji Validitas <i>Reward</i> .....	69
4.5 Hasil Uji Validitas <i>Punishment</i> .....	70
4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	71
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	72
4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
4.9 Analisis Statistik Deskriptif .....	75
4.10 Uji Multikolinieritas .....	77
4.11 Uji Autokorelasi .....	77
4.12 Uji Analisis Linier Berganda .....	79
4.13 Hasil Uji Parsial(Uji T) .....	81
4.14 Hasil Uji Parsial kedua (Uji t) .....	83
4.15 Hasil Uji Simultan ( Uji F).....	86
4.16 Hasil Uji Simultan Kedua ( Uji F).....	87
4.17 Koefisien Jalur Model 1.....	89
4.18 Uji Koefisien Determinasi I.....	89
4.19 Koefisien Jalur Model II.....	90
4.20 Uji Koefisien Determinasi II.....	91

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Berpikir.....	32
4.1 Gambar Struktur Organisasi Pusat .....	63
4.2 Gambar Struktur Setiap Cabang.....	64
4.3 Gambar Koefisien Jalur Model I.....	90
4.4 Gambar Koefisien Jalur II.....	92

## ABSTRAK

**Rahma Maulia, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store T.Bk Psx Cabang Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening /Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah yang ada yaitu Bagaimana Pengaruh *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dan Bagaimana Pengaruh *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 66 orang karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Psx Cabang Palembang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik inferensial terdiri dari uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan dilanjutkan dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) serta uji MRA (*moderated regression analysis*). Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Software Statistical Program For Special Science* (SPSS). Hasil analisis menunjukkan bahwa ***Reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja, *Punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja, *Reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, *Punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja. *Reward*, *punishment* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, *Reward* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.**

**Kata Kunci:** *Reward*, *Punishment*, Kinerja dan Motivasi

## **ABSTRACT**

**Rahma Maulia, *Effect of Reward and Punishment on Employee Performance of PT. Matahari Department Store T.Bk Psx Palembang Branch With Work Motivation as an Intervening Variable / Human Resource Management.***

*This research was conducted to answer the existing problems, namely how the influence of reward and punishment on employee performance and how the effect of reward and punishment on employee performance with motivation as a moderating variable. This research includes associative research. The sample in this study obtained as many as 66 employees of PT. Matahari Department Store Tbk Psx Palembang Branch. The data used are primary and secondary data. Methods of collecting data through questionnaires and documentation. The data analysis used is quantitative analysis. The analysis technique used descriptive statistics and inferential statistics. Inferential statistical analysis consisted of classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination test and continued with F test (simultaneous) and t test (partial) and MRA test (moderated regression analysis). The data analysis technique in this study was assisted by the Software Statistical Program For Special Science (SPSS). The results of the analysis show that rewards have a partial effect on work motivation, punishment has a partial effect on work motivation, rewards have a partial effect on employee performance, punishment has a partial effect on performance, work motivation has a partial effect on employee performance, rewards and punishment has a simultaneous effect on work motivation. Reward, punishment and work motivation partially affect employee performance, reward indirectly affect employee performance through work motivation as an intervening variable.*

**Keywords: Reward, Punishment, Performance and Motivation**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Rahma Maulia** dilahirkan di Palembang pada tanggal 15 juli 1998, merupakan anak bungsu dari pasangan Bapak Junaidi dan ibu Maryati

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di Madrasah Ibtidaiyah ummah Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Sriwijaya Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Sriguna Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang,     Maret 2022

Rahma Maulia

# 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. Perusahaan 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. Pemberian motivasi kerja akan dapat merangsang karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja serta prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil.

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. Sedangkan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

“*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. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009); Raja Ali, dkk, *Analisis Reward dan Punishment pada*

*Kantor Perum Damri Makasar*, (Makasar : UNHAS, 2011). Dengan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Menurut Bintoro (2017) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

*Punishment* (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan (Bintoro:2017).

*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* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

PT Matahari Department Store Tbk. (Matahari) merupakan department store terbesar dan terkenal, dan sebagai market leader dalam penjualan fashion apparel, aksesoris dan produk kecantikan pada segmen department store. Saat ini Matahari mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota di seluruh Indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter

persegi. Dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan dan berpartner dengan sekitar 850 pemasok lokal serta pemasok internasional, Matahari berperan penting dalam mendukung perekonomian di Indonesia (melalui [www.matahari.co.id](http://www.matahari.co.id)), pemberian *reward, punishment* yang dilakukan di kantor PT. Matahari Departement Store T.Bk Psx Cabang Palembang terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik.

Dalam dimensi kinerja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu tentang kualitas yang dihasilkan oleh SDM yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Kualitas karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu setiap perusahaan membuat beberapa aturan-aturan dan standart operasional kerja agar para karyawan menaati dan mematuhi peraturan yang ada sehingga tujuan dari sebuah perusahaan tercapai. Dilihat dari pantauan kepala bagian masing-masing, laporan dari anggota karyawan lainnya yang disampaikan pada saat *meathing, briefing* dan dari pantauan CCTV (*Closed Circuit Television*) dalam kenyataannya, masih terdapat beberapa anggota karyawan yang kurang menaati peraturan yang ada di PT. Matahari departement store Tbk PSX Cabang Palembang, seperti mengobrol bersama rekan sekerja saat sedang melayani *customert*, tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan pada bagian masing-masing serta tidak melaksanakan Standart Operasional Prosedur yang ada sehingga hasil pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal.

Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Produser (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 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.

Punishment yang dilakukan di PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang ini diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan, seperti memberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis. Bagi karyawan yang tidak melaksanakan, mematuhi, menjalankan dan menaati peraturan yang ada di perusahaan, maka karyawan tersebut diberikan surat peringatan apabila melakukan kesalahan yang sama secara berulang kali, dan akan dipindahkan di cabang lain bahkan diputuskan kontrak sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di PT. Matahari Departement Store T.Bk Psx Cabang Palembang 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. Karyawan PT. Matahari Departement Store T.Bk Psx Cabang Palembang 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 lebih 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 masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store T.Bk Psx Cabang Palembang Dengan Motivasi Kerja**

## Sebagai Variabel Intervening”

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah *reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
2. Apakah *punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
3. Apakah *reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
4. Apakah *punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
6. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
7. Apakah *reward*, *punishment* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
8. Apakah *reward* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
9. Apakah *punishment* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan dalam latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
2. Untuk mengetahui *punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
3. Untuk mengetahui *reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
4. Untuk mengetahui *punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
5. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
6. Untuk mengetahui *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
7. Untuk mengetahui *reward*, *punishment* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?
8. Untuk mengetahui *reward* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?

9. Untuk mengetahui *punishment* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Psx Palembang?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. 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 menjadisumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi PT. Matahari Departement Store T.Bk Psx Cabang Palembang.
- b. Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi pada PT. Matahari Departement Store T.Bk Psx Cabang Palembang untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.
- c. Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar Sarjana Strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Bintoro & Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Busroh. (2015). Human Resources Management. United States: South-Western Cengage Learning.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Faizal. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Skripsi Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- H.M. Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, 2009. Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif. Jakarta: Citrabooks Indonesia.
- Idris, S. D., & Alegbeleye, G. D. (2015). Discipline and Organization Effectiveness: A Study of Nigeria Customs Service. Review of Public Administration and Management 4(8), 88-106.
- Jonathan Sarwono, 2007 Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta : Andi Offset.
- Kasmir, 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Kholil. 2014. Penilaian Kinerja, Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung Cabang Pemasaran tenggo. Jurnal Emba Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895. ISSN 2303-1174.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja.Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Lidya Gomesh. (2017). Pengaruh Rewar dan Loyalitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Hartono Flash Surabaya. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. (2011). Fundamentals of Human Resource Management. New York: McGraw Hill.
- Pratawan . (2016). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (studi padakaryawan PT. Raz Er Brothers. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016
- Purwanto. 2013. Evaluasi Hasil Belajar. Celeban Timur UH III Yogyakarta 55167: Pustaka Belajar.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sani, Achmad. Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber.Daya Manusia. Cetakan Pertama. UIN-Malang, Maliki Press.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2013). SPSS VS LISREL :Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta :Penerbit Selemba Empat.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugihen. (2017). engaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan. Inovbiz, Volume 5, Nomor 2, Desember 2017.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: UPI PRESS
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Universitas tridinanti fakultas ekonomi (2021). Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir (Edisi kedua Cetakan pertama).Palembang: UNANTI PRESS

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Bandung.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. RAJA GRAFINDO.