

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, MOTIVASI KERJA DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk CABANG OPI
MALL PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

RIKA DAMAYANTI

NPM. 1901110036

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

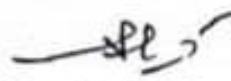
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

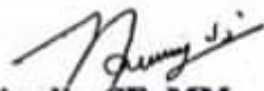
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rika Damayanti
Nomor Pokok/NPM : 1901110036
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN REWARD,
MOTIVASI KERJA DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK
CABANG OPI MALL PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 3-4-23 Pembimbing I : 
Syaiful Sahri, SE, M.Si

NIDN : 0220085901

Tanggal 3-4-23 Pembimbing II : 
Alinadia, SE, MM

NIDN : 0207125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 6-4-23



Dr. Msy. Mikal, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 6-4-23


Marivam Zanariah, SE, MM

NIDN.0222096301

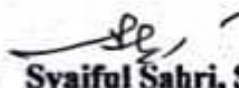
69/PS/DFE/23

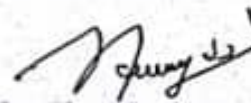
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

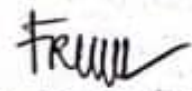
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rika Damayanti
Nomor Pokok/NPM : 1901110036
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN REWARD,
MOTIVASI KERJA DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK
CABANG OPI MALL PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 3-4-23 Ketua Penguji I : 
Syaiful Sahri, SE.M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 3-4-23 Penguji I : 
Alinadia, SE. MM
NIDN : 0207125901

Tanggal 3-4-2023 Penguji II : 
Frecilia Nanda Melvani, SE.MM
NIDN : 0250069001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 6-4-23



Dr. Msy. Mikial, SE, M, SI, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 6-4-23

Mariyam Zanariah, SE, MM

NIDN.0222096301

② / PS / DFE / 23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Setiap orang pasti mempunyai mimpi, begitu juga saya, namun bagu saya yang paling penting adalah bukan seberapa besar mimpi yang kamu punya, tapi adalah seberapa besar usaha kamu untuk mewujudkan mimpi itu “

(Nazril Irham)

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Kedua orang tuaku dan keluarga besarku tercinta
- Dosen pembimbing skripsiku
- Kekasihku tercinta
- Teman-teman seperjuangan
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rika Damayanti

Nomor Pokok/NPM : 1901110036

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja dan
Punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari
Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang

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. Demikianlah, surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 9 Maret 2023



Rika Damayanti

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Matahari Department Store Tbk Opi Mall Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dukungan moral, bimbingan, semangat, petunjuk dan saran baik secara tertulis maupun lisan. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini dengan penuh ketulusan hati penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ;

1. Ibu **Dr.Ir.Hj. Nyimas Manisah, M.P** 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 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak **Syaiful Sahri, SE.M.Si** selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu **Alinadia, SE,MM** selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Bapak/Ibu **Dosen Beserta Staf Karyawan** Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuannya dan bantuannya dalam proses perkuliahan.
7. Bapak **Agus Surya** selaku Store Manager Matahari OPI Mall Palembang, Bapak **Ari prabowo** selaku supervisor area dan **Ibu Patricia barlian** selaku HRD beserta seluruh pegawai matahari OPI mall Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada kedua **orang tuaku**, yang telah membesarkanku, merawatku, menyanggiku dan selalu sabar dengan semua tingkah laku peneliti serta selalu mendoakan untuk bisa menjadi orang yang kuat dan mandiri sebagai bekal kesuksesan untuk dikemudian hari.
9. Kepada **saudara kandungku**, yang selalu senantiasa memberikan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sabar
10. **Teman-teman seperjuangan** dan **sahabat-sahabat terbaikku** yang selalu menyemangati, membantu dan memberi masukan bagi skripsiku.
11. **Pacarku Yogi** yang selalu memberi support baik secara materi, semangat dan iringan doa untuk penyelesaian skripsiku

Sebagai penutup, Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Palembang, 09 Maret 2023

Penulis,

Rika Damayanti

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Skripsi.....	ii
Motto dan Persembahan.....	iii
Pernyataan Bebas Plagiat	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Abstak	xiii
Riwayat Hidup	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Reward</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Reward</i>	10
2.1.2 Bentuk <i>Reward</i>	11
2.1.3 Macam-macam <i>Reward</i>	12
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	13
2.1.5 Dimensi dan Indikator <i>Reward</i>	14
2.2 Motivasi Kerja	15

2.2.1	Pengertian Motivasi Kerja	15
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi	16
2.2.3	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	17
2.3	<i>Punishment</i>	18
2.3.1	Pengertian <i>Punishment</i>	18
2.3.2	Tujuan <i>Punishment</i>	20
2.3.3	Bentuk <i>Punishment</i>	21
2.3.4	Dimensi dan Indikator <i>Punishment</i>	23
2.4	Kinerja Karyawan	24
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.4.3	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	26
2.5	Penelitian Relevan.....	28
2.6	Kerangka Berfikir.....	30
2.7	Uji Hipotesis	31

BAB III Metode Penelitian

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.1.1	Tempat Penelitian	32
3.1.2	Waktu Penelitian	32
3.2	Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1	Sumber Data.....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3	Populasi, Sampel Dan Sampling	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel Dan Teknik Sampling.....	35
3.4	Rancangan Penelitian	35

3.5	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	36
3.5.1	Variabel Penelitian.....	36
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	37
3.6	Instrumen Penelitian.....	40
3.7	Uji Instrumen	41
3.7.1	Uji Validitas	41
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.8	Teknik Analisis Data	42
3.8.1	Uji Normalitas	42
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.2.1	Uji Heteroskedastisitas	43
3.8.2.2	Uji Multikolinieritas	44
3.8.3	Analisis.....	44
3.8.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.3.2	Analisis Koefisien Korelasi	45
3.8.3.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	46
3.8.4	Uji Hipotesis Penelitian	47
3.8.4.1	Uji Simultan	47
3.8.4.2	Uji Parsial	47
3.9	Sistematika Penulisan.....	49
 BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan		50
4.1	Hasil Penelitian	50
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	52
4.1.3.1	Struktur Organisasi.....	52

4.1.3.2	Uraian Tugas	53
4.1	Pembahasan	57
4.2.1	Karakteristik Responden	57
4.2.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.1.2	Responden Berdasarkan Usia	58
4.3	Uji Instrumen	58
4.3.1	Uji Validitas	58
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	63
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.3.3.1	Uji Normalitas	64
4.3.3.2	Uji Heteroskedastisitas	65
4.3.3.3	Uji Multikolinieritas	66
4.4	Teknik Analisis Data.....	67
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.4.2	Koefisien Korelasi	68
4.4.3	Koefisien Determinasi	70
4.4.4	Uji Hipotesis Penelitian	71
4.4.4.1	Uji Simultan (Uji f)	71
4.4.4.2	Uji Parsial (Uji t)	71
BAB V Kesimpulan dan Saran.....		75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....		77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan	29
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Operasional Variabel	38
Tabel 3.3 Skala Likert	41
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Kolerasi	46
Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> (X_1)	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X_2).....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i> (X_3).....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.8 Uji Normalitas	64
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.10 Uji Analisa Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.11 Uji Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.13 Hasil Uji f.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	3
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	65

ABSTRAK

RIKA DAMAYANTI, Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE.M.Si dan Ibu Alinadia SE,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pemberian *Reward*, Motivasi Kerja dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 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.22 pada uji F diperoleh F hitung sebesar 10,872 diketahui bahwa *Reward*, Motivasi Kerja dan *Punishment* secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial *Reward* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 3,603 dengan signifikansi 0,004. Secara parsial Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 5,711 dengan signifikansi 0,001. Secara parsial *Punishment* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 3,695 dengan signifikansi 0,001.

Kata Kunci : *Reward*, Motivasi Kerja, *Punishment*, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Rika Damayanti, dilahirkan di Palembang 11 September 1999 dari bapak Gunadi dan ibu Emi Zainun. Merupakan anak pertama dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 231 Palembang, Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 25 Palembang, Sekolah menengah atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 9 Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing. Oleh karena itu setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai.

Menurut Zahera Mega Utama (2020:11) Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya kuantitatif. Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

Menurut Zainal Asikin (2016:4) Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha perusahaannya dan badan usaha itu adalah usaha dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

Menurut Agus Rusmana et al (2019: 420) Kinerja merupakan landasan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran pengelolaan serta pendaya gunaan, maka perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Salah satunya melalui pemberian *reward*, motivasi kerja, dan *punishment* yang diharapkan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

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

Besar kecilnya *reward* yang akan diberikan kepada karyawan terlebih dahulu perusahaan mengambil kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan tersebut agar tidak terjadi

ketidak seimbangan antara pekerjaan dan *reward* yang akan diberikan. Selain itu, perlu memberikan motivasi kerja sebagai bentuk rangsangan atau dorongan kinerja karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi tapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan perusahaan, pada saat tertentu manusia termotivasi dengan keuntungan-keuntungan ekonomi yang berkaitan dengan *reward* sebagai motivasi efektivitas kerja karyawan maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisir kesalahan dan penurunan efektifat kinerja karyawan.

Menurut Novyanti (2015:113) Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja akan tinggi.

Menurut Darmadi (2018:294) Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan membentuk perilaku sehingga tercapai tujuan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam perusahaan harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil.

Menurut Mangkunegara (2013:130) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada dasarnya pemberian *punishment* bertujuan agar karyawan yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak ingin mengulangnya lagi. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam perusahaan dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan yang paling kejam yaitu pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, *reward*, motivasi kerja dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Penerapan pemberian reward, motivasi kerja dan punishment yang telah disesuaikan dengan situasi dan dengan berbagai pertimbangan yang ada, maka diharapkan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

PT. Matahari Department Store Tbk. Merupakan department 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. Matahari berperan penting dalam mendukung perekonomian di Indonesia melalui (www.matahari.co.id), pemberian reward, motivasi kerja dan punishment yang dilakukan.

PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Dalam dimensi kerja, 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 perusahaan membuat beberapa aturan-aturan dan standart operasional kerja agar para karyawan mentaati dan mematuhi peraturan yang ada sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang, dalam pemberian Reward diberikan dengan cara apabila karyawan tersebut mampu bekerja dengan seoptimal mungkin yang mampu menaikkan produktivitas perusahaan maka reward akan diberikan kepada karyawan tersebut. Reward yang saat ini sedang diterapkan oleh PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang adalah jika karyawan mampu mencapai target *shop and talk* maka karyawan tersebut akan mendapatkan *reward* yaitu berupa tiket nonton bioskop bersama supervisor atau *asisten manager* pada saat jam bekerja kemudian akan diumumkan saat *meeting* umum. Dan, jika karyawan dapat mencapai target penjualan dari brand masing-masing maka reward yang diberikan tersebut yaitu

berupa pemberian kompensasi, penambahan bonus, penghargaan *interpersonal*, serta promosi jabatan kepada karyawan yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh PT. Matahari Department Store Tbk.

Punishment yang dilakukan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall 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 mentaati peraturan yang ada diperusahaan, maka karyawan tersebut diberikan surat peringatan apabila melakukan kesalahan yang sama secara berulang kali. Akan dipindahkan di cabang lain atau bahkan diputuskan kontrak kerja sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan. Penerapan reward dan punishment di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang menjadi hal yang penting dan perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standar kinerja serta untuk bergerak aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Dilihat dari pantauan kepala bagian masing-masing, laporan dari anggota karyawan lainnya yang disampaikan pada saat *meeting*, *briefing* dan pantauan cctv diduga, masih terdapat beberapa anggota karyawan yang kurang mentaati peraturan yang ada di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang. Seperti mengobrol bersama rekan sekerja saat sedang melayani customer, tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan pada bagian masing-masing serta tidak melaksanakan standart operasional prosedur sehingga hasil pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang yang melanggar kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi sering terjadi meskipun atasan sudah memberi banyak teguran kepada karyawan. Karyawan PT. Matahari Departmen Store Tbk cabang Opi Mall Palembang masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian *reward* dan *punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pemberian *Reward*, Motivasi Kerja, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk Cabang Opi Mall Palembang** “.

1.2 Rumusan masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian *reward*, motivasi kerja dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang?
2. Apakah *reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang?
4. Apakah *punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward*, motivasi kerja dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang.
4. Untuk mengetahui *punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Opi Mall Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

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

1. Bagi peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam bidang ilmu sdm khususnya tentang pemberian *reward*, motivasi kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, pengumpulan data, penelitian ini juga merupakan penerapan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang diterima dan dipelajari selama mata kuliah.

2. Bagi perusahaan

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

3. Bagi almamater

Sebagai salah satu persyaratan guna meraih gelar sarjana strata satu (S1) jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas tridinanti palembang. Dan sebagai bahan literature bacaan pada perpustakaan universitas tridinanti palembang umumnya dan fakultas ekonomi program studi manajemen khususnya dan diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., Dan Purwanto,D. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya Abstrak Pendahuluan.2(1), 49-66.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Darmadi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Cv Budi Utama.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Hidayat dan Taufik, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA. 2(1). 80-97.
- Joyce, Sagita Novyanti. 2015. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, Vol 3, Hal 113.
- Kasmir.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Koencoro, Galih. 2014. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja, Universitas Brawijaya : Malang, jurnal.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maulidiyah, Khikmatul. 2017. Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor dan Efek yang Ditimbulkan. Bandung.
- Prasetyo, Atik Heru. 2019. Analisis Dampak Pemberian Reward dan Punishment dalam Proses Pembelajaran Matematika. Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran. 2 (3).
- Reskar, R. Dalam Agung Dwi Nugroho, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya, Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol IV, No.2, hal 5.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala .2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rusmana, Agus. 2019. *The Future Of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0*. Cetakan Pertama. Indonesia : Media Akselarasi.
- Silalahi, Elvie Maria. 2021. Referensi Intellectual Capital. Jakarta: Deepublish.
- Sugiono, 2013. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Albeta.
- Suryadilaga, Rendra Maulana., Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurthajahjono. 2016. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.39. No.1.
- Triatna, Cepi. 2015. Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Utama, Zahera Mega. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama
Volume 2. Jakarta Timur : Unj Press.

Yasir Musa, Muhammad. 2017. Analisis Penerapan Reward dan Punishment dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan di KPSS Bmt Ramadana. Salatiga: Institut
Agama Islam Negeri Salatiga.

Zainal, Asikin. 2016. Pengantar Hukum Perusahaan, Cetakan ke-1, Jakarta : Kencana.
Hal 4.