

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASTERBAN
BERKAT INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau Di Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara**

NAMA : TIARA NOVITA SARI
NPM : 71190312126
PROGRAM PENDIDIKAN: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG MEJA HIJAU

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASTERBAN
BERKAT INDONESIA MEDAN**

DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : TIARA NOVITA SARI
NPM : 71190312126
PROGRAM PENDIDIKAN: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

DISETUJUI OLEH:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H.Nur M Ridha Trg., S.E., M.M

Syafrizal., S.E., M.M

Ketua Program Studi

Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si

TANGGAL SIDANG MEJA HIJAU:

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASTERBAN
BERKAT INDONESIA MEDAN**

DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : TIARA NOVITA SARI
NPM : 71190312126
PROGRAM PENDIDIKAN: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

DISETUJUI OLEH:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H.Nur M Ridha Trg., S.E., M.M

Syafrizal., S.E., M.M

Ketua Program Studi

Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si

TANGGAL SEMINAR PROPOSAL:

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* Tuhan Semesta Alam atas limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat berangkaikan salam penulis hadiahkan kepada kehadiran junjungan Nabi besar Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wassallam*, semoga kita menjadi umat-umatNya yang mendapat syafa'at dihari kemudian kelak. *Aamiin ya rabbal 'alamiin*.

Judul proposal skripsi yang penulis selesaikan adalah: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASTERBAN BERKAT INDONESIA MEDAN”**.

Tersselesaikan nya proposal skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu antara lain:

1. Ibu Dr. Safrida, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Nur M Ridha Trg, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Supriadi, S.E,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Bapak Syafrizal, S.E., M.M selaku Sekretaris Prodi Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Masterban Berkat Indonesia Medan terutama kepada Bapak Felix Winata selaku Manajer yang telah memberikan izin kepada saya untuk membantu menyelesaikan skripsi saya.
6. Seluruh Dosen dan Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen dan Bisnis meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan administrasi pengajuan skripsi saya.
7. Teristimewa ucapan terima kasih dari penulis kepada ayah saya Yusriadi, ibu saya Fitrawati, abang saya Ilhamdi Nanda Putra dan adik saya Dio Aditya Prahara yang selalu memberikan dorongan kuat baik moril dan materil dalam upaya penulis menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Sahabat saya Widya Anggraini serta teman-teman Mahasiswa Fakultas Ekonomi Stambuk / Angkatan 2019.

Dalam kata pengantar ini pula, penulis ingin menyampaikan permohonan maaf apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan atas proposal skripsi ini. Untuk itu pula penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca guna menyempurnakan kembali proposal skripsi ini dimasa mendatang.

Medan, Juni 2023

TIARA NOVITA SARI
NPM: 71190312126

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Uraian Teoritis.....	14
2.1.1 Kepemimpinan.....	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Tipe Kepemimpinan.....	15
c. Tugas Pemimpin.....	16
d. Indikator Kepemimpinan.....	17
e. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja	18
2.1.2 Reward	19

a. Pengertian Reward	19
b. Macam-Macam Reward	20
c. Tujuan Reward	22
d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi reward	23
e. Indikator reward	23
f. Hubungan antara reward dengan kinerja	24
2.1.3 Punishment	25
a. Pengertian Punishment	25
b. Jenis-Jenis Punishment	26
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pemberian punishment	27
d. Indikator Punishment	27
e. Hubungan Punishment dengan kinerja	28
2.1.4 Kinerja	28
a. Pengertian kinerja	28
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	29
c. Kriteria-Kritea kinerja	30
d. Meningkatkan Kinerja karyawan	31
e. Indikator Kinerja	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka konseptual	34
2.4 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38

3.1 Lokasi,Objek Dan Waktu Penelitian	38
3.2 Populasi dan Sampel.....	39
3.3 Teknik Operasional Variabel	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Teknik Analisis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50
4.1 Sejarah singkat mengenai instansi.....	50
4.2 Visi dan Misi PT. Masterban Berkat Indonesia Medan.....	50
4.3 Struktur organisasi PT. Masterban Berkat Indonesia Medan.....	55
4.4 Tujuan Kepemimpinan	56
4.5 Bentuk-Bentuk Reward.....	57
4.6 Prinsip dan Syarat Punishment.....	57
BAB V Analisis dan Evaluasi	59
5.1 Analisis Data	59
5.1.1 Karakteristik Responden	59
a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
b. Identitas Responden Berdasarkan Usia	60
c, Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
d. identitas Responden Berdasarkan Masa kerja	61
5.1.2 Pernyataan Responden	61
a. Pernyataan Responden tentang Kepemimpinan.....	61
b. Pernyataan Responden tentang Reward	62

c. Pernyataan responden tentang Punishment.....	64
d. Pernyataan Responden tentang Kinerja karyawan.....	65
5.1.3 Uji validitas dan Uji Realibilitas.....	67
a. Uji Validitas	67
b. Uji Reabilitas	67
5.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
a. Uji Asumsi Klasik Normalitas	70
b. Uji Multikolinearitas	71
c. Uji Asumsi Autokorelasi	72
d. Uji Heteroskedastisitas	73
5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda	74
5.1.6 Uji Hipotesis	75
a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	75
b. Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan	76
c. Pengaruh punishment terhadap kinerja Karyawan.....	77
d. Pengaruhi kepemimpinan, reward, punishment terhadap kinerja karyawan.....	78
5.1.7 Uji Koefisien Determinan.....	79
5.2 Evaluasi Data.....	80
5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	80
5.2.2 Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan	81
5.2.3 Pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan	82

5.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, reward, punishment terhadap kinerja	
Karyawan.....	82
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1.1 Dokumen Perusahaan variabel kinerja karyawan	2
Tabel 1.2 Dokumen Perusahaan variabel kepemimpinan	4
Tabel 1.3 Dokumen Perusahaan variabel <i>reward</i>	6
Tabel 1.4 Dokumen Perusahaan variabel <i>punishment</i>	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Perencanaan Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2.1 Populasi Pegawai	40
Tabel 3.2.2 Sampel Pegawai	41
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel	42
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	59
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 5.5 Penjelasan Responden Atas Variabel Kepemimpinan.....	61
Tabel 5.6 Penjelasan Responden Atas Variabel <i>Reward</i>	62
Tabel 5.7 Penjelasan Responden Atas Variabel <i>Punishment</i>	64
Tabel 5.8 Penjelasan Responden Atas Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kepemimpinan.....	68
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel <i>Reward</i>	68
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel <i>Punishment</i>	69
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 5.13 Uji Asumsi Multikolinearitas.....	72

Tabel 5.14 Model <i>Summary</i>	72
Tabel 5.15 Pengaruh Kepemimpinan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja karyawan <i>Coefficients</i> ^a	74
Tabel 5.16 Kepemimpinan terhadap Kinerja <i>Coefficients</i> ^a	76
Tabel 5.17 Pengaruh <i>reward</i> tentang kinerja <i>Coefficients</i> ^a	77
Tabel 5.18 Pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja <i>Coefficients</i> ^a	78
Tabel 5.19 Pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan anova ^b	79
Tabel 5.20 Pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Model summary.....	80

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56
Gambar 5.1 Uji Normalitas P-P Plots Test	71
Gambar 5.2 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	73

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Cornelius (2015), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Efendy (2017) menyatakan bahwa *reward* merupakan imbalan balas jasa.
- Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Semarak* , 2 (2), 85-100.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *J. Manaj. Bisnis dan Keuang*, 2(1), 30-37.
- Frimayasa, A., Windayanti, W., Fathiani, F., Rahmat, R., & Febrian, W. D. (2021). *Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 179-186.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hanan, M. R. R. (2022). Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Mahasiswa*, 1(1), 100–112.
- Handayani, M., Hidayah, Z., & Lestari, E. P. (2021). Determinasi Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 1(2), 164-175.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herawati, M., Hapsari, F., Zeinora, Z., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian di PT Indo Dharma Transport). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 810–816.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan.
- Kuria, LK, Namusonge, GS, & Iravo, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di sektor kesehatan di Kenya. *Jurnal Internasional Publikasi Ilmiah dan Riset*, 6 (7), 658-663.
- Martoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE.
- Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48)*, menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan.
- M.J. Langeveld, Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan Diri Terhadap Tantangan Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.3
- Nisa. (2019:30) terhadap kinerja karyawan mengemukakan, *punishment* adalah ancaman hukuman.
- Pebri (2020) menyatakan *reward* merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purnama, Ade Vici. 2015. *Jurnal Skripsi pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*.
- Purwanto. (2015). *Teori tujuan pemberian punishment*. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Schuler dan Jackson (Priansa, 2017:49), menyebutkan bahwa tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silfia (2014:7) mengatakan bahwa *reward* merupakan imbalan.
- Stephen Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suparmi, Vicy Septian. (2019). “*Reward dan Punishment* sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggaran.
- Suryadilaga. Musadieg dan Nurtjahjono. (2016). Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan malang). *Administrasi Bisnis*. 39 (1).
- Sutarto Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Taryaman, E. (2016). *manajemen SDM (ke 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tersiana, Andra. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tiara, D. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada *Auto 2000 By Pass Padang*. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(1), 219-232.
- Tritton (2015). pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara.
- Tyson dan Jackson* dalam *Priansa (2017:52)* “meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(1), 97-104.