

**PENGARUH PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. NIPINDO PRIMATAMA**

TESIS

Oleh:

**Irfan Maulana
201520151026**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
JAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

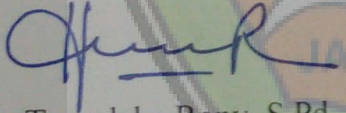
Judul Tesis : Pengaruh Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nipindo Primatama
Nama Mahasiswa : Irfan Maulana
Nomor Pokok Mahasiswa: 201520151026
Program Studi/Program : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

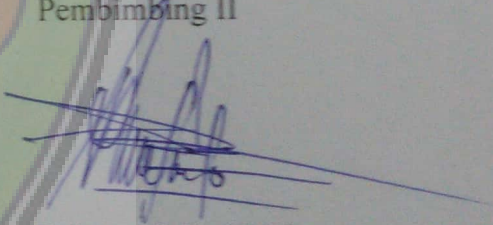
Jakarta, 27 Juli 2018

MENYETUJUI:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M.
NIDN: 0304116501


Dr. Tohana, S.E., M.M.
NIP: 9511013

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nipindo Primatama
Nama Mahasiswa : Irfan Maulana
Nomor Pokok Mahasiswa : 201520151026
Program Studi/Program : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Lulus Ujian Tesis : 27 Juli 2018

Jakarta, 27 Juli 2018

Mengesahkan,

Ketua Tim Penguji : Dr. Sugeng Suroso, S.E., M.M.
NIDN: 0316066201

Penguji I : Dr. Tungga Buana Irfana, S.E., M.Pd.
NIDN: 0309067807

Penguji II : Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M.
NIDN: 0304116501

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Hj. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E.
NIDN: 0314117307

Dr. Rorim Panday, M.T., M.M.
NIDN: 0425025801

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis Yang Berjudul

“Pengaruh Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nipindo Primatama”.

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 27 Juli 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Irfan Maulana

NPM: 201520151026

ABSTRAKSI

Irfan Maulana. 201520152026. Pengaruh penerapan sistem *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Nipindo Primatama.

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu aset milik perusahaan yang sangat mempengaruhi terhadap berjalannya roda perusahaan. Kinerja suatu perusahaan sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Bila sumber daya manusia pada perusahaan tersebut baik maka kinerja perusahaan akan menjadi baik namun sebaliknya apabila kinerja sumber daya manusianya buruk maka tinggal tunggu waktu saja masa kehancuran perusahaan tersebut akan datang. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti sampai sejauh mana pengaruh penerapan sistem *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Nipindo Primatama. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasilnya adalah *Reward* memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. *Punishment* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja

Kata kunci : *Reward*, *punishment*, motivasi, kedisiplinan kerja

ABSTRACT

Irfan Maulana. 201520151026. The effect of the implementation of a reward and punishment system on employee work discipline with work motivation as an intervening variable at PT. Nipindo Primatama.

Human resources are one of the assets of the company which greatly affect the running of the company. The performance of a company depends very much on its human resources. If the human resources of the company are good, the company's performance will be good, but on the contrary, if the performance of its human resources is poor, it is only a matter of time for the company to collapse. Therefore, researchers are interested in examining to what extent the effect of the implementation of a reward and punishment system on employee work discipline with work motivation as an intervening variable at PT. Nipindo Primatama. The research method used is quantitative methods. The result is Reward has a direct effect on improving employee work discipline through increased work motivation. Punishment does not have a direct influence on improving employee work discipline through increasing work motivation

Keywords: Reward, punishment, motivation, work discipline

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala Puji serta Syukur Peneliti panjatkan keharibaan Allah SWT atas limpahan Rahmat, Karunia, Nikmat, Taufik serta Hidayah-Nya sehingga dapat diselesaikannya tesis yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Kedisiplinan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Media Intervening di Lingkungan PT. Nipindo Primatama”. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara.

Di dalam pengerjaan tesis ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam hal ini. Oleh sebab itu, disini peneliti sampaikan rasa terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Bapak Irjen Pol (Purn.) Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M. Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan fasilitas pendidikan selama 2 (dua) tahun menjadi mahasiswa di Universitas Bhayangkara.
2. Ibu Dr. Hj. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang juga banyak memberikan waktu luangnya untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M., dan Bapak Dr. Tohana, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan banyak meluangkan waktu guna memberikan arahan dan nasihat demi kelancaran tesis ini.
4. Bapak Drs. H.M.B Hutagalung, M.B.A., Selaku Ketua Pengprov PJSI DKI yang selalu memberikan support tiada untuk terus maju baik di dalam pendidikan maupun di dalam olah raga.
5. Jajaran Pimpinan PT. Nipindo Primatama yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan riset dan juga seluruh karyawan yang juga telah membantu di dalam memberikan data dan informasi untuk mendukung penelitian ini.

6. CEO, Devi Erna Rachmawati, S.E., M.B.A, Ph. D. yang selalu membagi ilmu, pengalaman, serta support yang sangat membantu peneliti dalam menyusun tesis ini.
7. Ayahanda Muzaini (alm) yang semasa hidupnya menjadi motivator bagi peneliti agar terus belajar sampai akhir hayat dan selalu menjadi pahlawan dalam keluarga.
8. Ibunda tercinta, Siti Nurhildi atas doa tak pernah berhenti terucap sehingga peneliti senantiasa mendapat kemudahan dan kelancaran tanpa ada hal yang menghambat dalam penyusunan tesis ini.
9. Papa Windu Basuki, dan Mama Sri Mulya Gustina atas supportnya yang tak pernah putus agar peneliti dapat menyelesaikan studi.
10. Istri tersayang, Febrianti Diana Sari yang senantiasa memberikan cinta dan kasih sayang, serta selalu sabar dan mengerti setiap keluh kesah yang peneliti sampaikan. “Tesis ini kupersembahkan untukmu Sayang”.
11. Anak – anakku tersayang Alesya Zahira Maulana dan Qaireen Aqilla Maulana. Tawa dan canda kalian adalah pengobat rasa lelah dan letih dalam menyelesaikan studi ini.
12. Kakak dan Adikku, Hilza Ahyana, Hilman Subhana, Nurdiana, Mariana, Hifdziawati yang selalu mendukung peneliti untuk terus semangat.
13. Adik – adikku Yulia Aneke Putri dan Randy Kurnia Putra, yang tak pernah bosan untuk selalu direpotkan peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
14. Rekan – rekan kerja Pasukan Tempur Tengah Malam, Febri, Fachrul, Aditya, Haga, dan Fajar yang telah memberikan support yang luar biasa. Dan juga mas Brian sebagai Panglima tertinggi yang selalu memberikan motivasi tiada henti. *You are The Great Team That I Ever Had.*
15. Teman – teman MM Angkatan 40 Jakarta yang tetap solid mendukung satu sama lain, selamat dan sukses untuk kita semua.
16. Rekan – rekan Judo DKI Jakarta, khususnya Anisah yang selalu memberikan motivasi dan support untuk maju terus pantang menyerah.
17. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan tesis ini yang tak bisa peneliti sebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat.

Akhirnya peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penyusunan tesis ini. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar tesis ini dapat menjadi lebih baik.

Jakarta, Agustus 2018

Irfan Maulana, S.S.T.Pa



DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Teori Tentang Kedisiplinan Kerja (KK)	8
2.1.1.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja	8
2.1.1.2 Tujuan Kedisiplinan Kerja	9
2.1.1.3 Indikator Kedisiplinan Kerja	10
2.1.2 Teori Tentang Motivasi Kerja (MO)	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2 Teori – Teori Motivasi Kerja	14
2.1.2.3 Pengukuran Motivasi Kerja	20
2.1.3 Teori <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	21
2.1.3.1 Pengetian <i>Reward</i> (RE)	21
2.1.3.2 Tujuan <i>Reward</i>	23
2.1.3.3 Bentuk – Bentuk <i>Reward</i>	26
2.1.3.4 Pengertian <i>Punishment</i>	27
2.1.3.5 Jenis – Jenis <i>Punishment</i>	28
2.1.3.6. Fungsi <i>Punishment</i>	28

2.1.4 State of The Art	29
2.2 Hasil Penelitian Relevan	30
2.3 Kerangka Berpikir	33
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Tempat dan waktu Penelitian	34
3.2 Metode Penelitian	34
3.3 Populasi dan Metode Pemilihan Sampel	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Instrumen Penelitian	35
3.6 Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	51
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	51
4.2 Hasil Uji dan Pembahasan	57
4.3 Pembahasan Hasil Uji	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	Hasil Survey Kepuasan Pelanggan Internal (SKPI) PT. Nipindo Primatam Tahun 2013	2
TABEL 1.2	Departemen PT. Nipindo	3
TABEL 1.3	Absensi Karyawan Head Office PT. Nipindo Primatama Tahun 2013	4
TABEL 1.4	Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> PT. Nipindo Primatama	4
TABEL 4.1	Jenis Kelamin Responden Pre – Test	55
TABEL 4.2	Usia Responden Pre – Test	56
TABEL 4.3	Jenjang Pendidikan Responden Pre – Test	56
TABEL 4.4	Jenis Kelamin Responden	61
TABEL 4.5	Usia Responden	62
TABEL 4.6	Jenjang Pendidikan Responden	62
TABEL 4.7	Penghasilan Responden	63
TABEL 4.8	Rangkuman 9 Indikator (<i>Goodness of Fit Index</i>) Variabel KK	65
TABEL 4.9	Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten KK	66
TABEL 4.10	Rangkuman 9 Indikator (<i>Goodness of Fit Index</i>) Variabel MO	68
TABEL 4.11	Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten MO	69
TABEL 4.12	Rangkuman 9 Indikator (<i>Goodness of Fit Index</i>) Variabel RE	71
TABEL 4.13	Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten RE	72
TABEL 4.14	Rangkuman 9 Indikator (<i>Goodness of Fit Index</i>) Variabel PU	74
TABEL 4.15	Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten PU	75
TABEL 4.16	Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten Pada Uji CFA	78
TABEL 4.17	Hasil Uji Signifikansi Hipotesa Penelitian Berdasarkan Uji Model Struktural Penelitian	81