



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.INTIDRAGON  
SURYATAMA MOJOKERTO**

*The impact of reward and punishment to the performance of production  
department employee in PT.Intidragon Suryatama Mojokerto*

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Asrul Afani Rohmatul Akbar**

**140910202010**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2021**



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.INTIDRAGON  
SURYATAMA MOJOKERTO**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1)  
dan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

**Oleh:**

**Asrul Afani Rohmatul Akbar  
140910202010**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2021**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T, serta sholawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Besar Muhammad S.A.W, karena berkat rahmat dan hidayahNya, skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Sebagai rasa terima kasih yang tidak terhingga, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Bambang Tribowo dan Ibu Uswatun Jamilah yang telah mendidik, dan membesarkan, memberikan kasih sayang, dukungan, serta doa restu untuk keberhasilan putranya.
2. Adik saya Nabila Muthosiyah, Fachrie Abdi Aziz, fandi Ahmad, dan sahabat-sahabat PMII rayon FISIP yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan selalu memberi motivasi tak terhingga kepada saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
3. Almamater tercinta, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**MOTTO**

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap”*

*(QS Al Insyrah; 5-8)*



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asrul Afani rohmatul Akbar

NIM 140910202010

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 4 Januari 2021

Yang menyatakan,

Asrul Afani Rohmatul Akbar  
NIM 140910202010

**SKRIPSI**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.INTIDRAGON  
SURYATAMA MOJOKERTO**

**Oleh:**

**Asrul Afani rohmatul Akbar  
140910202010**

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Sutrisno, M.Si  
Dosen Pembimbing II : Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si

**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul “Implementasi Komunikasi Pemasaran Berbasis *Event* Tematik dan Non Tematik di Lippo Plaza Jember” telah diuji dan disahkan pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 2 Oktober 2020

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji :  
Ketua,

Drs. Didik Eko Julianto, M.AB  
NIP 197202111999031003

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Dr. Edy Wahyudi, S.Sos., M.M  
NIP 197508252002121002

Dr. Hari Karyadi, S.E., M.SA., Ak  
NIP 197202111999031003

Penguji Anggota I,

Penguji Anggota II,

Dr. Ika Sisbintari, M.AB  
NIP 197402072005012001

Dr. Djoko Poernomo, M.Si  
NIP 196002191987021001

Mengesahkan  
Dekan FISIP,

## RINGKASAN

**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto:** Asrul Afani Rohmatul Akbar, 140910202010; 2020; 94 halaman; Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Produktifitas sumber daya manusia, menunjang penggunaan SDM secara efektif, tercapainya efisiensi kerja dan peningkatan kinerja perusahaan. Salah satunya, proses peningkatan kinerja karyawan dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode untuk memotivasi, memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerjanya. PT.Intidragon Suryatama menerapkan sistem tersebut karena banyaknya perusahaan sandal dan sepatu sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menunjang kinerja secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh dari *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan klasifikasi masalah *eplanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, observasi dan dokumentasi. *Reward* dalam penelitian ini yaitu gaji, tunjangan dan bonus dan insentif, *punishment* pada penelitian ini yaitu preventif dan represif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden pada indikator gaji rata-rata menjawab dengan setuju yang menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2) *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden pada indikator represif rata-rata menjawab dengan setuju yang menunjukkan bahwa kebijakan *punishment* yang diberlakukan perusahaan



sudah sesuai untuk menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. 3) *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000.



## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Djoko Poernomo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
2. Dr. Ahmad Toha, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, dan selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa.
4. Drs. Sutrisno M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Dra. Dwi Windradini B.P, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran, pengarahan, bimbingan, ilmu dan motivasinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen, Staf pengajar, serta Karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama ini.
6. Perusahaan PT.Intidraogn Suryatama Mojokerto yang telah megizinkan saya melakukan penelitian, serta memberi informasi mengenai perusahaan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karenanya kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 2021

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Tinjauan Teoritis .....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 <i>Reward</i> .....	8
2.1.3 <i>Punishment</i> .....	12
2.1.4                 Kinerja Karyawan .....	15
<b>2.2 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Model Analisis.....</b>	<b>20</b>
	<b>2.4 Hipotesis 21</b>
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>23</b>
3.1.1 Jenis Penelitian .....	23
3.1.2 Waktu dan Tempat.....	23
<b>3.2 Populasi dan sampel .....</b>	<b>23</b>

	3.2.1 Populasi	23
	3.2.2 Sampel	24
<b>3.3 Teknik Sampling</b>		<b>25</b>
<b>3.4 Sumber Data</b>		<b>25</b>
	3.4.1 Data Primer	25
	3.4.2 Data Sekunder	26
	3.4.3 Metode Pengumpulan Data	26
<b>3.5 Identifikasi Variabel</b>		<b>26</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel</b>		<b>27</b>
<b>3.7 Teknik Pengukuran</b>		<b>31</b>
<b>3.8 Uji Instrumen</b>		<b>32</b>
	3.8.1 Uji Validitas	32
	3.8.2 Uji Reliabilitas	32
	3.8.3 Uji Normalitas	33
<b>3.9 Metode Analisis Data</b>		<b>34</b>
<b>3.10 Uji Asumsi Klasik</b>		<b>34</b>
	3.10.1 Uji Multikolinearitas	34
	3.10.2 Uji Heterokedastisitas	35
<b>3.11 Uji Hipotesis</b>		<b>35</b>
	3.11.1 Uji t	35
	3.11.2 Uji F (Simultan)	36
	3.11.3 Uji $R^2$ (Analisis Koefisien Determinasi)	36
<b>3.12 Kerangka Pemecahan Masalah</b>		<b>37</b>
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		<b>39</b>
<b>4.1 Gambaran Umum</b>		<b>39</b>
	4.1.1 Sejarah Perusahaan	39
	4.1.2 Tujuan Perusahaan	39
	4.1.3 Struktur Organisasi	40
<b>4.2 Deskriptif Karakteristik Responden</b>		<b>45</b>
	4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
	4.2.2 Jenis Kelamin	46
	4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47

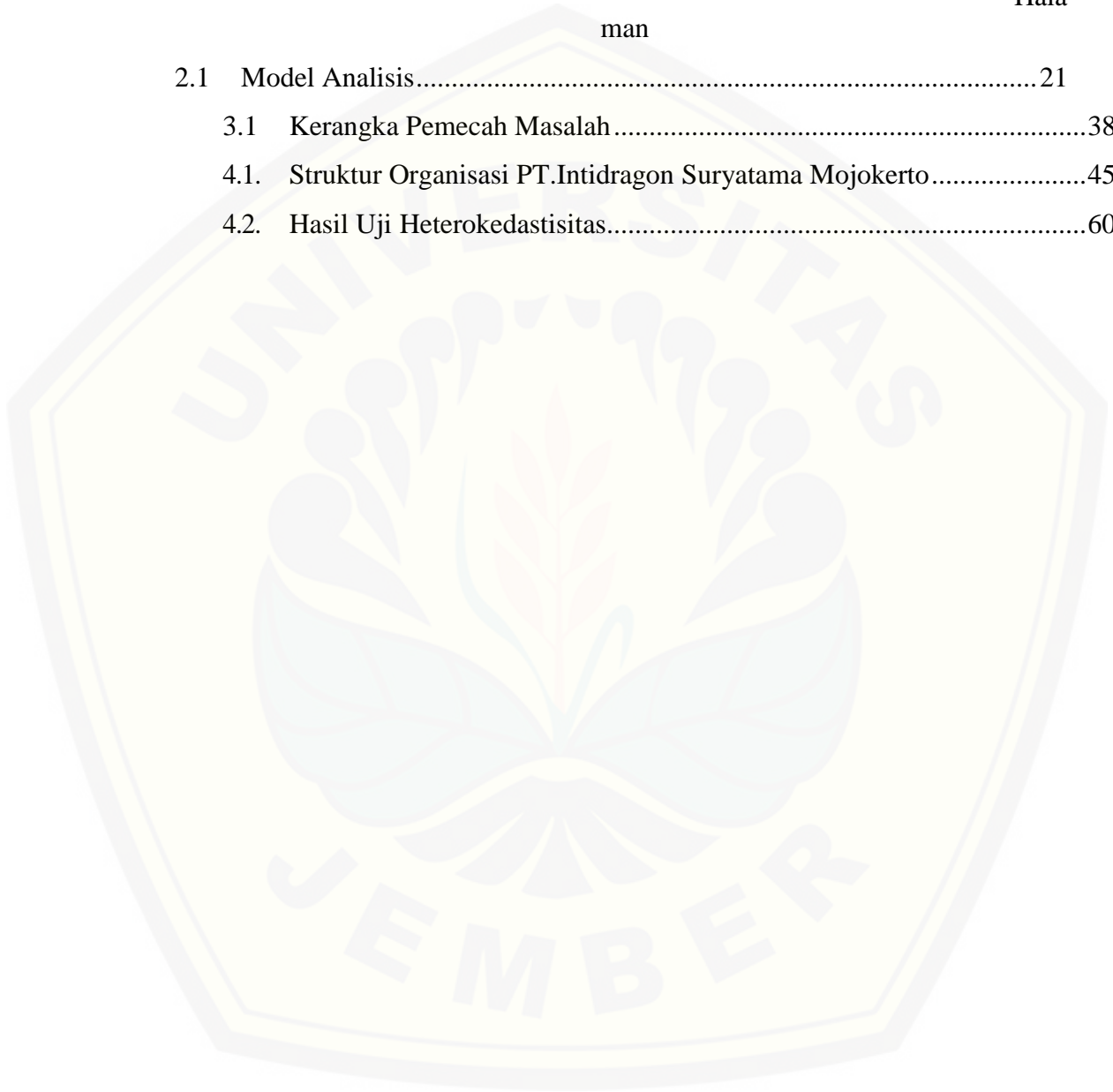
4.2.4 Masa Bekerja .....	48
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....</b>	<b>48</b>
4.3.1. Deskripsi Variabel <i>Reward</i> ( $X_1$ ).....	49
4.3.2. Deskripsi Variabel <i>Punishment</i> ( $X_2$ ) .....	50
<b>4.4 Uji Instrumen .....</b>	<b>52</b>
4.4.1 Uji Validitas	52
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	54
4.4.3 Uji Normalitas .....	55
<b>4.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>55</b>
<b>4.6. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>57</b>
4.6.1 Uji Multikolinieritas .....	57
4.6.2 Uji Heterokedastisitas .....	57
<b>4.7 Uji Hipotesis.....</b>	<b>58</b>
4.7.1 Uji t	58
4.7.2 Uji F	59
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	60
<b>4.8 Pembahasan .....</b>	<b>60</b>
4.8.1 <i>Reward</i> berpengaruh terhadap Kinerja .....	60
4.8.2 <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap Kinerja.....	62
4.8.3 <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap Kinerja .....	63
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>65</b>
<b>5.2 Saran</b>	<b>67</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Bagian Poduksi Tahun 2020.....	3
1.2 <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto .....	4
3.1 Penelitian Terdadulu.....	17
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
4.1 Umur Responden.....	48
4.2 Jenis Kelamin Responden .....	48
4.3 Pendidikan Responden .....	49
4.4 Masa Kerja Responden.....	50
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Reward</i> .....	51
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Punishment</i> .....	52
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....	53
4.8 Hasil Uji Validitas .....	55
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	57
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
4.13 Hasil Uji t .....	61
4.14 Hasil Uji F.....	62
4.15 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	62

**DAFTAR TABEL**

	Gambar man	Hala
2.1 Model Analisis.....		21
3.1 Kerangka Pemecah Masalah.....		38
4.1. Struktur Organisasi PT.Intidragon Suryatama Mojokerto.....		45
4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas.....		60





## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja yaitu hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik segi kualitas maupun kuantitas.

Perusahaan dihadapkan dengan beragam permasalahan yang semakin kompleks seperti persaingan yang banyak. Salah satu masalah ialah tentang Sumber Daya

Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen SDM untuk meningkatkan daya saing. SDM sebagai sumberdaya terpenting dan kekuatan dalam perusahaan.

Implikasi menempatkan manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia, menunjang penggunaan SDM secara efektif, tercapainya efisiensi kerja dan peningkatan kinerja perusahaan.

Proses peningkatan kinerja karyawan dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode untuk memotivasi, memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal. Pimpinan mengevaluasi kinerja para pegawai dan membuat laporan kondisi tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan keputusan. Pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik

terkait pegawai yang patut diberi penghargaan (*reward*) dan yang harus menerima hukuman (*punishment*) selaras dengan pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini merujuk pada penelitian Yuanita(2014) yaitu tentang *reward* dan *punishment* di BPR. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan komunikasi internal, *reward*, dan *punishment* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja motivasi kerja karyawan BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember.

*Reward* yaitu suatu timbal balik dari perusahaan yang berupa hadiah. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu hal, hal tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. *Punishment* yaitu suatu timbal balik dari perusahaan berupa hukuman atau sanksi. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

*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. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Semakin sering karyawan pada perusahaan mendapatkan penghargaan (*reward*) atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan hukuman (*punishment*) atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman dalam perusahaan. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang

dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

Obyek penelitian yang diambil yaitu PT.Intidragon Suryatama yang didirikan pada tahun 1964 oleh almarhum bapak Salim dan memiliki luas pabrik 48 ha area. Perusahaan tersebut memproduksi sandal dan sepatu merek ATT dan Pro ATT dan merek lainnya. Perusahaan tersebut mampu menghasilkan jutaan jenis sandal dan sepatu. Merek Pro ATT dikeluarkan oleh PT.Intidragon Suryatama untuk memberikan identitas pada hasil produksi sandal dan sepatu. Merek ATT dikeluarkan tahun 1964 yaitu ketika PT.Intidragon Suryatama mulai memproduksi sepatu dan sandal, sedangkan merek Pro ATT dikeluarkan pada tahun 1995 untuk melayani segmen ekonomi menengah keatas.

Proses pembayaran pada PT.Intidragon Suryatama memiliki tiga cara sesuai dengan tabel 1.1, yaitu sebagai berikut :

- a. CPUH yaitu Cara Pembayaran Upah Harian
- b. CPUBR yaitu Cara Pembayaran Upah Borongan
- c. CPUBL yaitu Cara Pembayaran Upah Bulanan

Jumlah karyawan pada bagian produksi yang ada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi Tahun 2020

Tenaga Kerja	Hubungan Kerja			Jumlah
	Tetap	Tidak Tetap		
	CPUBL	CPUH	CPUBR	
Laki- laki	193	245	460	<b>898</b>
Perempuan	138	77	813	<b>1028</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>331</b>	<b>322</b>	<b>1273</b>	<b>1926</b>

Sumber: Data penelitian diolah 2021

Jumlah karyawan bagian produksi di PT.Intidragon Suryatama pada table 1.1 berdasarkan cara pembayarannya. Tabel 1.1 total karyawan bagian produksi perusahaan sejumlah 1926 yang terdiri dari hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Hubungan kerja tetap cara pembayaran upahnya secara bulanan sedangkan hubungan kerja tidak tetap menggunakan cara pembayaran upah secara harian dan borongan. Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan tetap bagian produksi , karena *reward* dan *punishment* secara penuh diberlakukan kepada karyawan tetap. PT.Intidragon Suryatama mempunyai visi yaitu menjadi produsen alas kaki berkualitas dan terpercaya oleh dunia persepatuan di Indonesia dan internasional, sedangkan misinya adalah selalu meningkatkan mutu maupun pengembangan desain untuk mewujudkan keinginan, harapan serta kepuasan pelanggan. Perusahaan tersebut sudah memasarkan produknya keluar negeri ke beberapa negara seperti Peru, Jerman, Belanda, Jepang Belgia, Thailand, Malaysia, Pakistan, Singapura, dan Vietnam.

Perusahaan memberlakukan kebijakan *reward* dan *punishment* dengan harapan supaya tujuan perusahaan tercapai. Beberapa *reward* dan *punishment* yang ada di perusahaan meliputi:

Tabel 1.2 *Reward* dan *Punishment* pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto

<i>REWARD</i>		<i>PUNISHMENT</i>	
<b>a</b>		<b>b</b>	
1.	Karyawan yang penilaian kinerjanya mempunyai hasil yang bagus akan diberikan insentif, dimana besarnya insentif sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.	1.	Dalam satu bulan maksimum datang terlambat/pulang lebih awal ada tiga kali, selebihnya dikenakan denda :
		a)	10 menit dikenakan denda Rp. 10.000,-
2.	Karyawan yang presensi kehadirannya tertib tidak pernah absen akan diberikan premi	b)	20 menit dikenakan denda Rp. 15.000,-
		c)	30 menit dikenakan denda Rp.

a	b
kehadiran, besarnya sesuai dengan kebijakan pimpinan.	20.000,-
3. Karyawan bagian desain akan menerima intensif apabila desain yang diajukan diorder oleh <i>marketing</i> untuk besarnya insentif tergantung dari jenis model yang diajukan.	d) 60 menit dikenakan denda Rp. 30.000,-
4. Karyawan yang punya hajjat menikah maupun khitanan akan mendapat sumbangan dari pimpinan dimana besarnya sesuai dengan kebijakan perusahaan.	2. Masuk kerja diatas jam 09.00 pagi dihitung masuk ½(setengah) hari. Lupa presensi dalam satu bulan tidak lebih dari tiga kali, selebihnya dikenakan denda sebesar Rp. 10.000,-
5. Karyawan yang sedang berduka akan mendapatkan bantuan santunan dari pimpinan, besarnya sesuai dengan kebijakan pimpinan.	3. Dilarang keras merokok di lingkungan perusahaan, bilamana melanggar akan dikeluarkan. 4. Dilarang menggunakan sandal pada saat jam kerja tanpa kecuali jam istirahat, apabila melanggar, kepala bagian yang bersangkutan akan dikenakan Surat Peringatan (SP). 5. Denda (uang) akan dimasukkan kas Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan informasi awal dari observasi dengan bagian *Human Resources Development* (HRD) atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perusahaan, banyaknya perusahaan sandal dan sepatu pada saat ini membuat PT.Intidragon Suryatama harus bisa menerapkan sistem dengan semaksimal mungkin, salah satunya terkait faktor internal perusahaan sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menunjang kinerja secara maksimal. Permasalahn yang terjadi pada perusahaan adalah faktor-faktor internal seperti

*reward* dan *punishment* yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan faktor eksternal perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ading S, dkk. (2017), tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui apakah variabel *Reward*, *Punishment*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Penelitian yang dilakukan oleh Raymond S, dkk. (2017) menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan *reward* dan *punishment* juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya *research gap* dari penelitian tersebut memperkuat akan perlunya penelitian yang mengaitkan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Berdasarkan penjelasan latar belakang dan penelitian terdahulu maka penelitian ini berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto”.

## 1.2 Rumusan Masalah

*Reward* merupakan hak karyawan yang diterima dari perusahaan setelah dia bekerja, dan *punishment* diberikan ketika karyawan berbuat kesalahan sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan. Rumusan masalah yang di ambil dalam penelitian ini yaitu :

- a. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Intidragon Suryatama
- b. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Intidragon Suryatama
- c. *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Intidragon Suryatama.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

- a. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT.Intidragon Suryatama
- b. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT.Intidragon Suryatama
- c. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT.Intidragon Suryatama

### 1.4 Manfaat Penelitian

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

- a. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian dapat dijadikan masukan dan dapat memberikan informasi bagi perusahaan PT.Intidragon Suryatama dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment*.
- b. Bagi akademisi, Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pengembangan pengetahuan dalam bidang ilmu administrasi bisnis serta dapat dimanfaatkan dikemudian hari sebagai kajian-kajian khususnya tentang *reward* dan *punishment*.
- c. Bagi Peneliti, hasil dari penelitian dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.





## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teoritis

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2013:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Simamora (dalam Sutrisno, 2013:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Desler (dalam Sutrisno, 2013:5) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang di butuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Beberapa definisi tersebut dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengelola dan memaksimalkan peran karyawan dalam perusahaan.

#### 2.1.2 *Reward*

##### a. Pengertian *Reward*

*Reward* dapat diartikan pemberian balas jasa baik secara langsung dan tidak langsung berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan). Teori lain menurut Wijarnako (2005:39), *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu hal, hal tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Hasibuan (2009:17) mengungkapkan penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa

yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Handoko (2012:66), *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan (Galih Dwi Koencoro dkk, 2013). Jadi dapat disimpulkan *reward* adalah suatu timbal balik berupa imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena sudah menunjukkan kinerja yang baik.

#### b. Tujuan *Reward*

Tujuan *reward* menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226), adalah:

- a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c) Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

Tujuan *reward* menurut Taylor (dalam Manullang, 2009:36) adalah sebagai berikut:

- a) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- c) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward*

yang sesudah terjadinya penyimpangan. Tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

c. Jenis-jenis *Reward*

Ivancevich, Konopaske dan Mattesondalam Gania (2006:226), *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

a) Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

1) Penghargaan finansial:

(a) Gaji dan upah. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

(b) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

(c) Bonus/insentif adalah tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

2) Penghargaan non finansial :

(a) Penghargaan *interpersonal*, atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

(b) Promosi: Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika

diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

b) Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

1) Penyelesaian (*completion*), Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

2) Pencapaian (*achievement*), Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

3) Otonomi (*autonomy*), Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

Fahmi (2016:64), bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

a) *Reward* dalam bentuk finansial tunai, ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

b) *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

c) *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang

sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

#### d. Indikator *Reward*

Sistem *reward* atau penghargaan menurut Ading Sunarto dkk. (2017) mengacu kepada:

- 1) Gaji yang diklasifikasikan dengan dasar besarnya jumlah gaji, kenaikan gaji, dan kebijakan pemberian gaji.
- 2) Tunjangan berdasarkan pemberian tunjangan, jumlah tunjangan dan kebijakan tunjangan.
- 3) Bonus dan insentif berdasarkan dengan pemberian bonus, pemberian insentif, jumlah bonus dan insentif yang diterima.

*Reward* dalam penelitian adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan) dan disesuaikan dengan yang ada pada perusahaan adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi.

### 2.1.3 *Punishment*

#### a. Pengertian *Punishment*

Mangkunegara (2005:130) berpendapat bahwa "*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* dapat diartikan sebagai hukuman, sanksi atau siksaan. Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226), *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Mangkunegara (2013:130), *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* dapat diartikan sebuah bentuk tindakan hukuman atau sanksi dari perusahaan terhadap karyawan yang

akibatkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik atau tidak sesuai dengan SOP atau ketentuan perusahaan.

*b. Tujuan Punishment*

Soekanto (2009:67) *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Juga dapat disimpulkan bahwa tujuan *punishment* yaitu cara suatu perusahaan dalam membentuk karyawan agar disiplin dan dalam menjalankan tugas yang sudah diterima.

*c. Jenis-jenis Punishment*

Jenis-jenis *punishment* menurut Veithzal Rivai (2005:450) dapat diuraikan seperti berikut :

- a) Hukuman ringan, dengan jenis :
  - 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
  - 2) Teguran tertulis.
  - 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b) Hukuman sedang, dengan jenis :
  - 1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
  - 2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
  - 3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c) Hukuman berat, dengan jenis :
  - 1) Penurunan pangkat atau demosi.
  - 2) Pembebasan dari jabatan.
  - 3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
  - 4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Jenis-jenis *punishment* Menurut Rivai dalam Koencoro (2013) dapat diuraikan seperti berikut:

- a) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c) Hukuman berat, dengan jenis: penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

d. Indikator *Punishment*

Terdapat beberapa indikator *punishment* menurut Siagian (2006) yaitu:

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan *punishmentnya*.

- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jermelakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apakah hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apakah hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau parakaryawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan

tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

*Punishment* menurut Purwanto (2014) dibedakan menjadi dua macam yaitu :

- a) *Punishment* Preventif, yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini dimaksudkan untuk mencegah agar pelanggaran tidak sampai terjadi.
- b) *Punishment* Represif, yaitu *Punishment* represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Hukuman ini dimaksudkan karena adanya pelanggaran yang telah dilakukan

Jadi *punishment* menurut pendapat ahli adalah sebuah bentuk hukuman terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik atau melakukan pelanggaran/penyimpangan tidak sesuai dengan standar perusahaan dan disesuaikan dengan yang ada di perusahaan adalah hukuman yang diberlakukan kepada karyawan dikarenakan tidak sesuai dengan standar perusahaan.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Teori lain menurut Barnawi dan Arifin (2012:12), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2013:67), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai



oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demikian dikatakan Abdullah (2014:3), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penjelasan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah tingkat prestasi karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori kinerja individu, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Timpe, 1992; dalam (Riyadi, 2011).

c. Indikator Kinerja

Empat indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidak baik mutunya), dengan didasarkan pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, ketelitian dalam menjalankan pekerjaan, pencapaian mutu pekerjaan yang dihasilkan.

- b) Kuantitas, yaitu jumlah yang diselesaikan, misalnya jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, waktu yang dilakukan pada saat bekerja, jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Pelaksanaan tugas, merupakan kemampuan seorang karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaan, kreatifitas karyawan dan pengetahuan karyawan.
- d) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dapat bekerja lebih keras, kedisiplinan karyawan dan seberapa besar karyawan kemandiriannya dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini, kinerja diukur berdasarkan pendapat dari Mangkunegara dan yang ada di perusahaan yaitu kualitas, kuantitas, pelaksana tugas dan tanggung jawab.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian berguna sebagai acuan penelitian berikutnya, secara ringkas dapat dilihat dalam tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
a	b	c	d	e	f
1	Ading Sunarto, Umi Rusilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> (penghargaan), <i>Punishment</i> (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Kepuasan kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Sederhana	<i>Reward</i> , <i>punishment</i> dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat.

a	b	c	d	e	f
2	Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.
3	Raymond Suak, Adolfina, Yangtje Uhing (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan Sutanraja hotel Amurang	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yuanita Widyanti Sofiana Sari (2014)	Pengaruh komunikasi internal, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap motivasi kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember	Komunikasi internal (X1), <i>Reward</i> (X2), <i>Punishment</i> (X3), Motivasi kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Pengaruh komunikasi internal, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember secara positif.

Sumber: Data penelitian diolah

Penelitian yang dilakukan oleh Ading S, dkk. (2017), tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui apakah variabel *Reward*, *Punishment*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Jumlah sampel 150 responden karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. Alat analisis data yang digunakan adalah teknik *stratified random sampling*, khususnya regresi sederhana. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan variabel *Reward*, *Punishment*, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rendra Maulana S, dkk. (2016), Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang, baik secara simultan maupun parsial. Populasi yang dijadikan untuk bahan penelitian tersebut adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang berjumlah 114 orang. Sampel dalam penelitian tersebut adalah 53 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *proportional random sampling*. Metode analisis yang digunakan ialah metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Raymond S, dkk. (2017) mengatakan bahwa mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa reward dan punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan reward dan punishment juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuanita Widyanti Sofiana Sari (2014), Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja, mengetahui pengaruh secara simultan antara komunikasi internal, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi internal, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian tersebut adalah Seluruh Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember yang berjumlah 43 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan komunikasi internal, *reward*, dan *punishment* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja motivasi kerja karyawan BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

### 2.3 Model Analisis

Pada perusahaan *reward* dan *punishment* sangat dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya, meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar karyawan menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

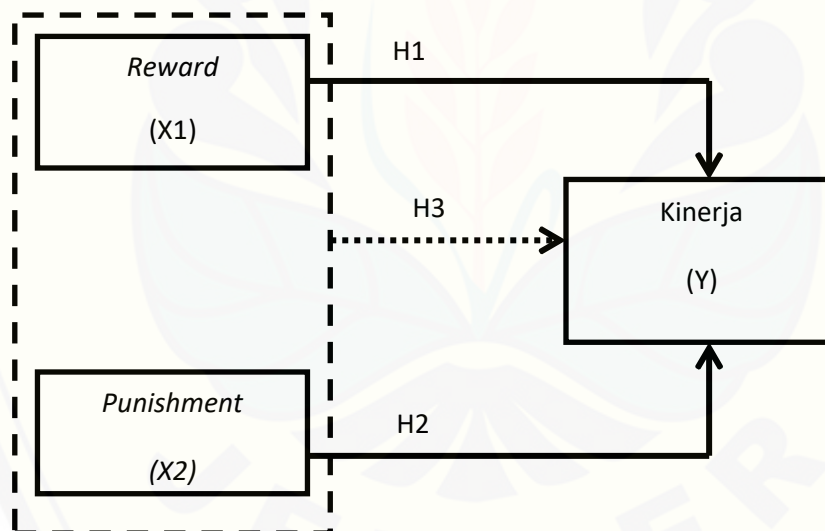
*Reward* atau penghargaan diberikan perusahaan untuk membuat karyawan supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan bekerja secara maksimal. *Punishment* dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif sesuai aturan yang ada di perusahaan.

Hukuman diberikan secara sengaja oleh perusahaan apabila terjadi suatu pelanggaran disiplin atau melanggar aturan kerja yang berlaku dengan tujuan agar orang yang mendapat hukuman tersebut menjadi jera tidak lagi mengulangi perbuatan

kesalahan yang sama, dan menjadi semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik. *Reward* dan *punishment* bermanfaat untuk membuat kinerja karyawan dapat berjalan secara maksimal, diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. *Punishment* bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yakni X1 (*Reward*) dan X2 (*Punishment*) dan 1 (satu) variabel terikat Y (Kinerja Karyawan), sehingga model analisis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Model Analisis**



## 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2016:70) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara dikarenakan jawaban yang diungkapkan baru didasarkan pada teori yang relevan dengan

penelitian, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh signifikan pada variabel *reward* terhadap variabel kinerja secara parsial

H2 : Ada pengaruh signifikan pada variabel *punishment* terhadap variabel kinerja secara parsial

H3 : Ada pengaruh signifikan pada variabel *reward* dan *punishment* terhadap variabel kinerja secara parsial





## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

#### 3.1.1 Jenis Penelitian

Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Intidragon Suryatama Mojokerto, dan penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel bebas yaitu *Reward*, dan *Punishment* yang berpengaruh pada kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

#### 3.1.2 Waktu dan Tempat

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Intidragon Suryatama, yang berlokasi di Jl. Pahlawan No.44, Mergelo, Kranggan, Kec. Prajurit Kulon, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61321. Waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian ini selama tiga bulan atau disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

### 3.2 Populasi dan sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT.Intidragon

Suryatama Mojokerto. Penelitian fokus kepada karyawan tetap pada bagian produksi, dalam perusahaan tersebut karyawan bagian produksi memiliki peran besar dalam perusahaan, populasi berjumlah sebanyak 331 orang karyawan.

### 3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012: 81) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dari populasi, harus mewakili supaya bisa di generalisasi.

Sampel yang diambil dari populasi harus mempresentasikan setiap karyawan bagian produksi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Rumusan yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin dalam Umar (2011:78) yaitu ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari populasi dengan presentasi kelonggaran ketidakteelitian, karena dalam pengambilan sampel dapat ditolerir atau diinginkan. Pengambilan sampel ini digunakan taraf 10%, dan dalam menentukan ukuran sampel (n) dan populasi (N) yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

$$\frac{n}{N} = \frac{e}{100}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran penelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir (e=0,10).

$$\frac{n}{N} = \frac{e}{100}$$

$$\frac{(\quad)}{\quad}$$

$$\frac{(\quad)}{\quad}$$

$$= 77$$

Sampel yang dibutuhkan untuk menggambarkan keseluruhan populasi dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin didapat angka 76.798 karyawan dan dibulatkan menjadi 77 karyawan yang dapat dijadikan sampel.

### 3.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2012:81) berpendapat bahwa teknik sampling merupakan teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang dikemukakan oleh Sugiyono ada dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *Probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *Simple random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi tersebut dilakukan dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

### 3.4 Sumber Data

#### 3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan yang diteliti (Moh. Pabundu Tika, 2005: 44). Penelitian ini sumber data primer yang diperoleh berupa jawaban atas penyebaran kuisioner karyawan bagian produksi di PT. Intidragon Suryatama.

### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar diri peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli, dapat diperoleh dari instansi-instansi, lembaga dan perpustakaan (Moh. Pabundu Tika, 2005: 44). Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi data-data serta arsip-arsip terkait pada karyawan PT. Intidragon Suryatama, seperti sejarah perusahaan, jumlah pegawai, kriteria *reward* dan *punishment*.

### 3.4.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden sejumlah 77 karyawan PT. Inidragon Suryatama yang terpilih secara acak.
- b. Studi kepustakaan yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan gambaran umum mengenai masalah variabel yang diteliti dengan cara mempelajari buku, makalah, jurnal, situs *website*, dan majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori dan konsep yang berkaitan dengan *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan.
- c. Observasi yaitu mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian dan data yang diperlukan dalam penelitian, seperti untuk mendapatkan data perusahaan, struktur organisasi, penerapan *reward* dan *punishment*.

## 3.5 Identifikasi Variabel

Sugiyono (2012:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 macam yaitu :

a. Variabel Bebas atau *Independent Variable*

Sugiyono (2012:39) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan X, yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2).

b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable*

Sugiyono (2012:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena ada variabel bebas. Penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Singarimbun (2006 : 46), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Penggunaan definisi operasional dimaksudkan untuk membatasi penelitian supaya pembahasan menjadi terfokus dan memudahkan penelitian. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah *Reward*. *Reward* dapat diartikan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan). Penelitian ini indikator *Reward* yang digunakan terdiri dari :
- 1) Gaji yang diklasifikasikan dengan dasar besarnya jumlah gaji, kenaikan gaji dan kebijakan pemberian gaji.
  - 2) Tunjangan berdasarkan dengan pemberian tunjangan, jumlah tunjangan dan kebijakan tunjangan.
  - 3) Bonus dan insentif berdasarkan dengan pemberian bonus, pemberian insentif, jumlah bonus dan insentif yang diterima.

- b. Variabel bebas ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah *Punishment*.

*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Penelitian ini menggunakan beberapa indikator punishment yaitu:

- 1) Preventif, hal ini dapat didasarkan dengan menggunakan tata tertib yang diberlakukan kepada karyawan, larangan yang diperlakukan kepada karyawan, paksaan yang diberlakukan kepada karyawan dan disiplin yang diberlakukan kepada karyawan.
  - 2) Represif, tersebut dapat didasarkan oleh pemberitahuan yang diberlakukan kepada karyawan, teguran yang diberlakukan kepada karyawan, peringatan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan dan pemberian hukuman yang dilakukan pimpinan.
- c. Variabel terikat ( $Y$ ) dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja sebagai berikut :
- 1) Kualitas, Menunjukkan mutu yang dihasilkan (baik atau tidak baik mutunya), dengan didasarkan pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, ketelitian dalam menjalankan pekerjaan dan pencapaian mutu pekerjaan yang dihasilkan.
  - 2) Kuantitas, Menunjukkan jumlah yang diselesaikan, dengan menggunakan jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, waktu yang dilakukan pada saat bekerja dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
  - 3) Pelaksanaan tugas, Merupakan kemampuan seorang karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaan, kreatifitas karyawan dan pengetahuan karyawan
  - 4) Tanggungjawab, Menunjukkan seberapa besar karyawan dapat bekerja lebih keras, kedisiplinan karyawan dan seberapa besar karyawan kemandiriannya dalam pekerjaan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Item
<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>
<i>Reward</i> (X1)	(1). Gaji	1. Besarnya jumlah gaji 2. Kenaikan gaji 3. Kebijakan pemberian gaji
	(2) Tunjangan	1. pemberian tunjangan 2. jumlah tunjangan 3. kebijakan tunjangan
	(3) Bonus dan insentif	1. pemberian bonus 2. pemberian insentif 3. jumlah bonus dan insentif yang diterima
<i>Punishment</i> (X2)	(1) Perventif	1. tata tertib yang diberlakukan kepada karyawan 2. larangan yang diperlakukan kepada karyawan 3. paksaan yang diberlakukan kepada karyawan 4. disiplin yang diberlakukan kepada karyawan.
	(2) Represif	1. pemberitahuan yang diberlakukan kepada karyawan 2. teguran yang diberlakukan kepada karyawan

a	b	c
		3. peringatan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan 4. pemberian hukuman yang dilakukan pimpinan
	(1) Kualitas	1. pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. ketelitian dalam menjalankan pekerjaan 3. pencapaian mutu pekerjaan yang dihasilkan.
Kinerja (Y)	(2) Kuantitas	1. jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. waktu yang dilakukan pada saat bekerja 3. jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
	(3) Pelaksanaan Tugas	1. dapat menjalankan pekerjaan 2. kreatifitas karyawan 3. pengetahuan karyawan
	(4) Tanggung Jawab	1. karyawan dapat bekerja lebih keras 2. kedisiplinan karyawan 3. seberapa besar karyawan kemandiriannya dalam pekerjaan.



### 3.7 Teknik Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dalam pengukuran variabel dengan menggunakan bentuk pilihan ganda. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan pernyataan positif yang memiliki penilaian yaitu sangat benar, benar, tidak benar, dan sangat tidak benar. Menurut Sugiyono (2012: 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item. Instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala Likert dalam penelitian ini dalam penggunaannya telah dilakukan modifikasi hal tersebut Menurut Hadi (2015), modifikasi terhadap skala *Likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat, dengan alasan yang dikemukakan seperti dibawah ini:

Modifikasi skala *Likert* meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan:

- a. Kategori *Undeciden* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen.
- b. Tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden.

Untuk bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

- |                       |     |
|-----------------------|-----|
| a. Sangat benar       | = 4 |
| b. Benar              | = 3 |
| c. Tidak Benar        | = 2 |
| d. Sangat Tidak Benar | = 1 |

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto, 2006:255). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Pearson Product Moment. Rumus yang digunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

x= nilai indikator variabel

y= nilai total variabel

n= jumlah data sampel

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Siregar (2013:55) yang dimaksud dengan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan

pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha ( $\alpha$ ) dalam model Cronbach, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar 0,60. Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{(K)r}{1+(K-1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = alpha (0,60)

K = jumlah variabel independen dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

### 3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrow-smirnowtest* dengan derajat keyakinan  $\alpha$  sebesar 5%. Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,005$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,005$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.9 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, analisa regresi linier berganda adalah sebuah analisis yang memiliki tujuan mengetahui informasi mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Jika dalam persamaan regresi hanya salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Rumus analisis regresi linier berganda dengan 3 variabel bebas :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$\alpha$  :konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan 0

$b_1$  :besarnya pengaruh *reward*

$b_2$  :besarnya pengaruh *punishment*

$X_1$  : variabel bebas pertama (*reward*)

$X_2$  : variabel bebas kedua

(*punishment*) Y:variabel terikat

(Kinerja Karyawan) e : faktor gangguan

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang ada dalam model regresi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut.

#### 3.10.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2011:79) Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas/ *independent variable* ( $X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$ ), di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel

independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas, dapat digunakan dengan cara, yaitu :

- a. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a).
- b. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika  $a \text{ hitung} < a$  dan  $VIF \text{ hitung} > VIF$ .

### 3.10.2 Uji Heterokedastisitas

Sunyoto (2011 :82), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X= Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SPRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y= Y prediksi – Y riil).

Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

## 3.11 Uji Hipotesis

### 3.11.1 Uji t

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi  $<$

0,05 maka  $H_0$  ditolak yang berarti pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011: 66).

Rumus untuk uji t yaitu :

$$t = \frac{b}{s_b}$$

keterangan:

t = Hasil t hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

$s_b$  = Kesalahan standar koefisien regresi yang dapat di tentukan dengan formula.

### 3.11.2 Uji F (Simultan)

Hipotesis menyatakan bahwa diduga secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis diatas diugnakan analisis linier berganda atau disebut uji F, rumus yang digunakan untuk menghitung nilai F adalah sebagai berikut :

$$\frac{R^2}{K}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinan

K = jumlah variable

N = jumlah sampel

### 3.11.3 Uji $R^2$ (Analisis Koefisien Determinasi)

Uji  $R^2$  (Analisis Koefisien Determinasi) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas yang hubungannya semakin dekat dengan variabel terikat (Priyatno, 2010:146).

$$R^2 = \frac{b_1X_1Y + b_2X_2Y}{Y^2}$$

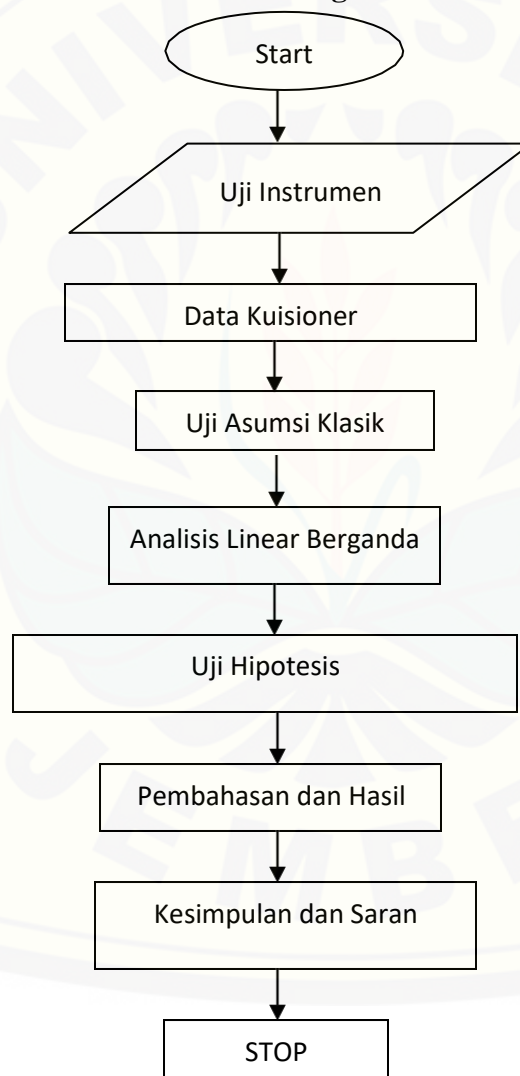
Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

- b = Koefisien regresi linier  
Y = Variabel Terikat  
X = Variabel Bebas

### 3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

**Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah**



Ke  
ter  
an  
ga  
n :

a. S

t  
a  
r  
t

Merupakan tahap awal untuk mempersiapkan materi sebelum melakukan penelitian.

b. Data Kuisisioner

Merupakan tahap mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan pada responden .

c. Uji Instrumen

Merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kevalidan dari penyebaran kuisisioner dan untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Jika hasil tidak valid, maka perlu dilakukan perbaikan ulang.

d. Analisis Linier Berganda

Merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

f. Uji Hipotesis



Merupakan uji yang digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

g. Pembahasan dan Hasil

Merupakan penjelasan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.

h. Kesimpulan dan Saran

Merupakan proses penarikan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.

i. Stop

Merupakan hasil akhir dalam penelitian yang dilakukan

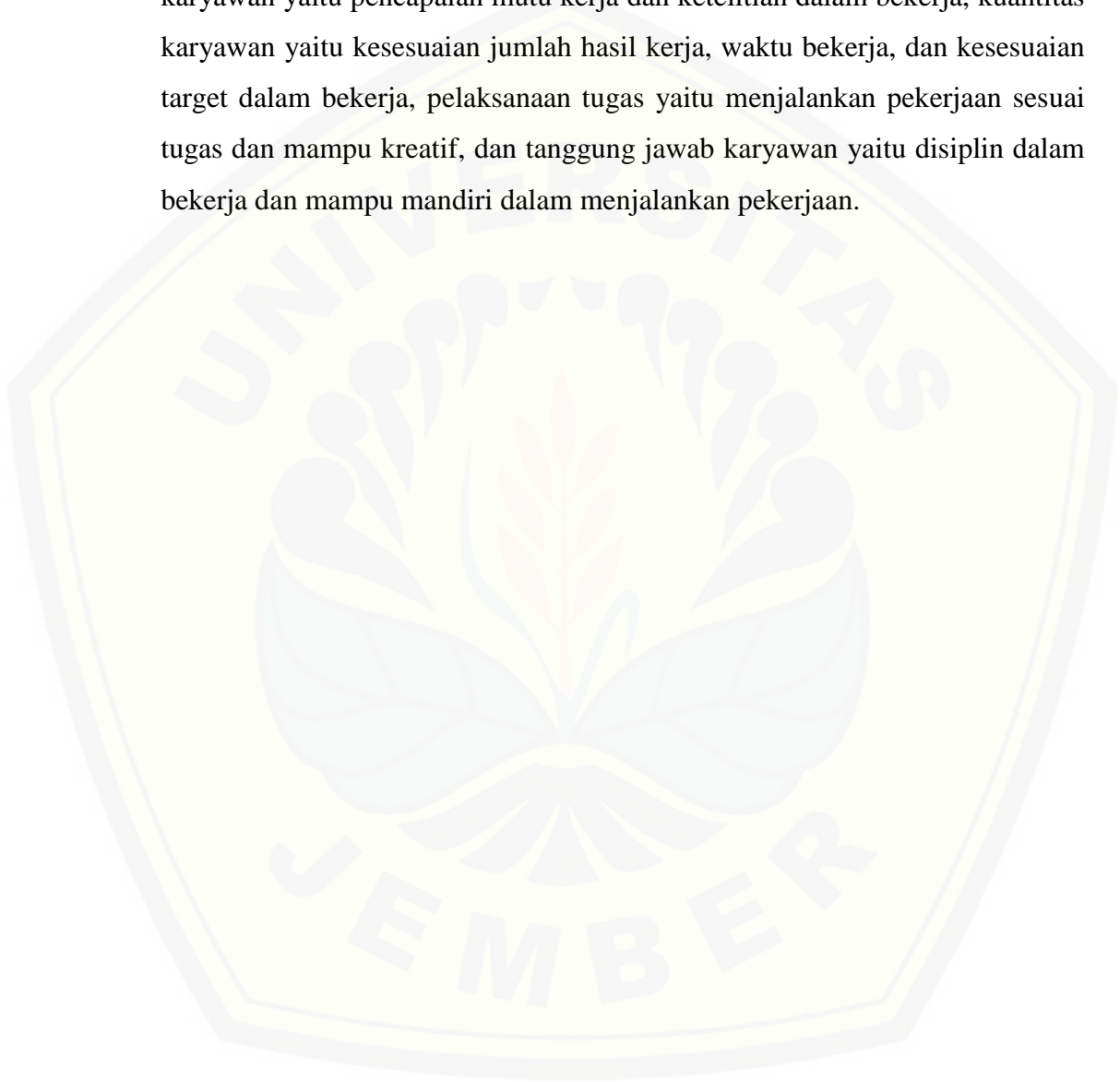
## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.Intidragon Suryatama yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh variabel *reward* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini membuktikan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) dalam perusahaan seperti gaji yang sesuai dan insentif yang sering dikeluarkan oleh perusahaan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. *Reward* yang ada di perusahaan berupa gaji, tunjangan, dan bonus dan insentif. Gaji di perusahaan dibayarkan satu bulan sekali bersifat tetap, tunjangan di perusahaan Tunjangan Hari Raya (THR), dan bonus dan insentif di perusahaan adalah penilaian kerja yang bagus akan mendapatkan insentif, tidak pernah absen dalam bekerja, ketika desain dari bagian *marketing* di *order* akan mendapatkan insentif, hajat nikah atau khitan dan karyawan yang sedang berduka.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini membuktikan bahwa *Punishment* ( $X_2$ ) dalam perusahaan sudah adil atau sesuai secara cepat, tepat dan tegas akan membuat karyawan menjadi sadar akan kesalahan dan disiplin sehingga meningkatkan kinerja karyawan. *Punishment* yang ada di perusahaan berupa preventif dan represif, preventif yang ada di perusahaan adalah lupa presensi dan larangan menggunakan sandal ketika jam kerja, represif yang ada di perusahaan adalah denda yang diberikan kepada karyawan ketika datang terlambat/pulang lebih awal, masuk kerja di atas jam 09.00 WIB akan dihitung kerja setengah hari dan dilarang merokok.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini membuktikan bahwa metode *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) dalam

perusahaan sangat baik, tepatnya pemberian *reward* dan cepat dalam pemberian *punishment* membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Sistem reward dan punishment dalam perusahaan baik sehingga tercapainya kinerja karyawan di perusahaan, kinerja karyawan di perusahaan adalah kualitas karyawan yaitu pencapaian mutu kerja dan ketelitian dalam bekerja, kuantitas karyawan yaitu kesesuaian jumlah hasil kerja, waktu bekerja, dan kesesuaian target dalam bekerja, pelaksanaan tugas yaitu menjalankan pekerjaan sesuai tugas dan mampu kreatif, dan tanggung jawab karyawan yaitu disiplin dalam bekerja dan mampu mandiri dalam menjalankan pekerjaan.



## 5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dipertimbangkan sebagai masukan pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto. Saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan

*Reward* dan *punishment* bagi PT.Intidragon Suryatama Mojokerto, pada *reward* perusahaan cukup baik, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti kenaikan gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. *Punishment* cukup baik, namun ditingkatkan pada indikator preventif seperti sangsi pada karyawan ketika tidak sesuai dengan target dan tuntutan disiplin supaya karyawan yang baik dan sudah disiplin tidak ikut melakukan hal tersebut, perlu ditingkatkan juga tentang tata tertib atau tindakan preventif yang dilakukan perusahaan di perbarui supaya karyawan bisa disiplin dalam bekerja, baliho ditempatkan di tempat strategis yang karyawan bisa melihat

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan kuisisioner yang disebar dikemas menarik agar responden berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian dengan senang. Penelitian selanjutnya menambah variabel *interviewing* sehingga bisa menyimpulkan secara komprehensif dan bisa memberi saran yang lebih bermanfaat bagi kinerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Dale Timpe. 1992. *Kinerja*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Dwi Galih Koencoro. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun}*. Jurnal Paradigma Vol. 13, No. 01, Februari–Juli 2015.
- Eugene Mckenna dan Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument. Edisi pertama*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi, "Manajemen Kinerja Sektor Publik" UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2005.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja. Rusdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manullang, M., & Manullang, M. AMH. 2009. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moh. Pabundu Tika. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Purwanto. 2014. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwanto, M, Ngalm. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vo113, No. 1, Maret 2011: 40-45. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. 2006. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gunung Agung Siyo.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei (Editor)*. Jakarta: Ip3es.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soekanto, S. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Cetakan ke 23. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Suyanto. 2011. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana prenada media group.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.s.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali press.

**LAMPIRAN**

Jember,

Kepada Yth

Bapak atau Ibu

Di Tempat

Perihal : Pengisian Kuisisioner

Saya mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan jenjang strata 1 (S1). Judul skripsi yang saya ambil adalah **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Intidragon Suryatama Mojokerto”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat bapak atau ibu dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan-pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan skripsi peneliti.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terimakasih banyak atas ketersediaan dan kerjasama bapak atau ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat saya,

Asrul Afani Rohmatul Akbar  
NIM 140910202010

**Lampiran 1 Kuisisioner****KUESIONER**

## 1. Identitas responden

Nama :  
Umur :  
Jenis kelamin : L ./ P  
Pendidikan Terakhir :  
Masa Kerja :

## 2. Petunjuk pengisian

- a. Beri tanda (×) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan situasi yang anda alami saat melakukan pekerjaan
- b. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
- c. Adapun nilai dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Benar / sederajat	= 4
Benar	= 3
Tidak Benar	= 2
Sangat Tidak Benar	= 1



**DAFTAR KUESIONER***Variabel Reward*

1. Besarnya jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
2. Kenaikan gaji sesuai dengan beban kerja
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
3. Gaji yang diberikan sesuai UMR yang ditetapkan pemerintah
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
4. Tunjangan diberikan sesuai dengan beban kerja
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
5. Besarnya jumlah tunjangan sesuai dengan beban kerja
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
6. Tunjangan diberikan sesuai dengan standar perusahaan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
7. Bonus diberikan sesuai dengan hasil kerja
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
8. Insentif diberikan sesuai dengan beban kerja
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar

9. Jumlah bonus dan insentif sesuai dengan hasil kerja

- a. Sangat Benar      c. Tidak Benar
- b. Benar              d.Sangat Tidak Benar

*Variabel Punishment*

1. Apakah bapak/ibu melaksanakan tata tertib dalam bekerja

- a. Sangat Benar      c. Tidak Benar
- b. Benar              d.Sangat Tidak Benar

2. Pernahkan bapak/ibu melanggar larangan yang diberlakukan perusahaan

- a. Sangat Benar      c. Tidak Benar
- b. Benar              d.Sangat Tidak Benar

3. Apakah bapak/ibu mendapatkan sanksi apabila tidak memenuhi target

- a. Sangat Benar      c. Tidak Benar
- b. Benar              d.Sangat Tidak Benar

4. Apakah bapak/ibu dituntut untuk disiplin

- a. Sangat Benar      c. Tidak Benar
- b. Benar              d.Sangat Tidak Benar

5. Apakah ada pemberitahuan bilamana karyawan telah melakukan kesalahan

- a. Sangat Benar      c. Tidak Benar
- b. Benar              d.Sangat Tidak Benar

6. Teguran diberikan bilamana karyawan yang telah melakukan beberapa kesalahan

- a. Sangat Benar      c. Tidak Benar
- b. Benar              d.Sangat Tidak Benar

7. Peringatan diberikan ketika ada penyimpangan setelah mendapatkan teguran

- a. Sangat Benar      c. Tidak Benar
- b. Benar              d.Sangat Tidak Benar

8. Hukuman diberikan ketika ada penyimpangan berulang kali setelah mendapatkan peringatan
- a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar

#### Variabel Kinerja

1. Pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
2. Memiliki ketelitian dalam menjalankan pekerjaan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
3. Hasil kerja bapak/ibu mencapai standar mutu sesuai dengan ketentuan perusahaan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
4. Jumlah hasil kerja bapak/ibu sesuai dengan standar yang ditetapkan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
5. Waktu pekerjaan bapak/ibu sesuai dengan standar yang ditetapkan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
6. Jumlah hasil kerja bapak/ibu sesuai dengan target
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
7. Bapak/ibu dapat menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar

8. Bapak/ibu mampu kreatif dalam menjalankan tugas
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
9. Bapak/ibu memahami tugas sesuai dengan beban kerja
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
10. Bapak/ibu dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
11. Bapak/ibu menjadi disiplin dengan adanya aturan yang ditetapkan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
12. Bapak/ibu dapat menjalankan pekerjaan dengan mandiri sesuai standar ketetapan perusahaan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	REWARD									X1	PUNISHMENT								X2	KINERJA												Y		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	28	3	3	2	3	3	3	1	1	19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	3	1	1	19	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	35		
4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	30	4	4	3	3	4	3	2	2	25	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44		
5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	1	1	20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	36		
6	3	3	3	4	3	3	3	4	2	28	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34		
7	2	2	3	2	3	3	3	4	3	25	2	2	2	2	3	2	4	4	21	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	32		
8	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	3	3	4	4	4	4	4	3	29	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	40		
9	2	2	3	2	2	2	1	2	2	18	1	1	2	2	2	2	4	4	18	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	24		
10	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	42		
11	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	41		
12	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	40		
13	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31	3	3	4	4	4	4	4	3	29	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	40		
14	2	2	4	2	3	1	3	4	1	22	3	3	2	2	4	4	4	3	25	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	37		
15	2	2	3	2	3	3	3	4	3	25	3	3	2	2	4	4	4	3	25	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	38		
16	4	4	3	4	3	1	3	4	1	27	3	3	4	4	3	4	4	3	28	4	1	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	35		
17	2	2	3	2	3	2	3	3	3	23	3	3	2	2	3	2	4	3	22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	35		
18	2	2	3	2	4	2	4	3	4	26	3	3	2	2	4	2	4	3	23	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	37		
19	3	3	4	4	3	3	3	1	3	27	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	29		
20	2	2	2	3	1	3	1	1	1	16	3	3	2	2	4	3	3	3	23	3	1	1	3	3	2	3	4	3	1	3	2	29		
21	3	3	3	3	3	3	3	1	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	1	3	3	4	3	4	3	1	1	3	32		
22	1	2	1	3	1	3	2	3	4	20	2	2	1	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	32		
23	3	2	3	3	4	3	4	3	3	28	4	4	3	3	4	3	3	4	28	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	43		
24	3	4	3	2	1	3	3	1	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	32		
25	3	2	3	2	3	1	1	3	1	19	1	3	3	3	4	3	3	3	23	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	27		
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35		
27	3	3	3	2	3	1	1	3	3	22	1	3	3	3	3	1	3	3	20	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	28		
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	2	2	3	3	4	2	3	3	22	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	32		
29	3	3	3	1	3	1	1	3	4	22	1	3	3	3	4	1	4	3	22	4	1	3	1	3	2	3	3	4	3	1	2	30		
30	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	33			
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	45		
32	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	3	3	4	4	4	4	4	3	29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	45		
33	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30	4	3	2	3	3	3	4	3	25	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	41		
34	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	3	4	2	3	3	4	4	3	26	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	40		

35	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30	4	3	2	3	4	3	3	4	26	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	40			
36	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	3	1	4	3	3	3	4	3	24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	40			
37	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	3	4	2	3	4	4	3	4	27	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	41			
38	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	3	4	1	4	3	4	3	3	25	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	40			
39	3	4	3	3	4	4	3	3	3	30	3	3	1	3	3	4	3	3	23	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38			
40	3	3	3	4	3	3	3	2	2	26	3	3	2	3	4	3	3	4	25	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	41			
41	2	3	4	3	3	4	3	4	3	29	3	3	2	3	3	4	3	4	25	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	39			
42	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30	3	3	2	3	3	3	3	4	24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	39		
43	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30	4	3	3	3	3	4	4	4	28	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	44		
44	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30	3	4	3	3	4	3	3	4	27	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39		
45	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30	4	3	3	4	3	4	3	3	27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	40		
46	3	1	3	1	3	3	3	1	3	21	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	42		
47	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	3	3	1	3	1	3	1	3	18	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	24			
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	2	3	3	4	3	4	27	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	42		
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	2	3	3	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38		
50	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	4	4	2	3	3	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37		
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40		
52	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36		
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	2	3	3	4	3	3	26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	
54	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	4	3	2	3	4	4	3	1	24	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	
55	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32	4	3	2	3	4	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41	
56	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31	4	3	2	3	3	4	3	4	26	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	39		
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	2	3	3	4	3	3	25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	40		
58	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	40		
59	4	3	3	4	3	3	3	4	4	31	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	
60	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30	4	3	2	3	4	4	3	3	26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39		
61	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	4	4	2	3	4	3	3	4	27	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	39	
62	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38	
63	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	40		
64	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	
65	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	4	4	2	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	40		
66	3	3	3	3	4	3	4	3	4	30	3	4	2	3	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
67	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	2	3	3	3	3	3	25	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
68	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3	3	2	4	4	4	3	3	26	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	38	
69	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	4	2	4	4	4	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	2	3	3	4	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	39	
71	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39	
72	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39	

73	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	39
74	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	4	2	4	4	4	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
75	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	4	2	4	4	4	3	3	28	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
77	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	4	2	4	4	4	3	3	28	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40



## Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	9	11.7	11.7	13.0
	3.00	34	44.2	44.2	57.1
	4.00	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	12	15.6	15.6	16.9
	3.00	38	49.4	49.4	66.2
	4.00	26	33.8	33.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	2	2.6	2.6	3.9
	3.00	58	75.3	75.3	79.2
	4.00	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	



**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	9	11.7	11.7	14.3
	3.00	35	45.5	45.5	59.7
	4.00	31	40.3	40.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.9	3.9	3.9
	2.00	2	2.6	2.6	6.5
	3.00	59	76.6	76.6	83.1
	4.00	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.5	6.5	6.5
	2.00	5	6.5	6.5	13.0
	3.00	51	66.2	66.2	79.2
	4.00	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.5	6.5	6.5
	2.00	3	3.9	3.9	10.4
	3.00	54	70.1	70.1	80.5
	4.00	15	19.5	19.5	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.5	6.5	6.5
	2.00	3	3.9	3.9	10.4
	3.00	49	63.6	63.6	74.0
	4.00	20	26.0	26.0	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	4	5.2	5.2	10.4
	3.00	57	74.0	74.0	84.4
	4.00	12	15.6	15.6	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	3	3.9	3.9	9.1
	3.00	38	49.4	49.4	58.4
	4.00	32	41.6	41.6	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	3	3.9	3.9	6.5
	3.00	49	63.6	63.6	70.1
	4.00	23	29.9	29.9	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	38	49.4	49.4	54.5
	3.00	24	31.2	31.2	85.7
	4.00	11	14.3	14.3	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.1	9.1	9.1
	3.00	53	68.8	68.8	77.9
	4.00	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.9	3.9	5.2
	3.00	39	50.6	50.6	55.8
	4.00	34	44.2	44.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	5	6.5	6.5	9.1
	3.00	31	40.3	40.3	49.4
	4.00	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	1	1.3	1.3	6.5
	3.00	48	62.3	62.3	68.8
	4.00	24	31.2	31.2	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	1	1.3	1.3	6.5
	3.00	46	59.7	59.7	66.2
	4.00	26	33.8	33.8	100.0
Total		77	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.2	5.2	5.2
	3.00	47	61.0	61.0	66.2
	4.00	26	33.8	33.8	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	9.1	9.1	9.1
	2.00	3	3.9	3.9	13.0
	3.00	43	55.8	55.8	68.8
	4.00	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	13	16.9	16.9	22.1
	3.00	45	58.4	58.4	80.5
	4.00	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	3	3.9	3.9	9.1
	3.00	52	67.5	67.5	76.6
	4.00	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	3	3.9	3.9	6.5
	3.00	58	75.3	75.3	81.8
	4.00	14	18.2	18.2	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.9	3.9	3.9
	2.00	5	6.5	6.5	10.4
	3.00	52	67.5	67.5	77.9
	4.00	17	22.1	22.1	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	1	1.3	1.3	2.6
	3.00	60	77.9	77.9	80.5
	4.00	15	19.5	19.5	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	47	61.0	61.0	62.3
	4.00	29	37.7	37.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	4	5.2	5.2	6.5
	3.00	51	66.2	66.2	72.7
	4.00	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.2	5.2	5.2
	2.00	3	3.9	3.9	9.1
	3.00	53	68.8	68.8	77.9
	4.00	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	



Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.8	7.8	7.8
	2.00	3	3.9	3.9	11.7
	3.00	50	64.9	64.9	76.6
	4.00	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	13	16.9	16.9	18.2
	3.00	50	64.9	64.9	83.1
	4.00	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

## Lampiran 4 Uji Instrumen

## a. Uji Validitas

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.615**	.303**	.428**	.263*	.191	.243*	.146	.056	.623**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.021	.096	.033	.204	.628	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	.615**	1	.321**	.577**	.160	.267*	.248*	.240*	.140	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.166	.019	.029	.035	.226	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	.303**	.321**	1	.209	.312**	.099	.278*	.134	.039	.469**
	Sig. (2-tailed)	.007	.004		.069	.006	.392	.014	.246	.734	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	.428**	.577**	.209	1	.200	.443**	.356**	.333**	.053	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.069		.081	.000	.001	.003	.644	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.5	Pearson Correlation	.263*	.160	.312**	.200	1	.149	.467**	.433**	.205	.580**
	Sig. (2-tailed)	.021	.166	.006	.081		.195	.000	.000	.073	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.6	Pearson Correlation	.191	.267*	.099	.443**	.149	1	.481**	.046	.304**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.096	.019	.392	.000	.195		.000	.692	.007	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.7	Pearson Correlation	.243*	.248*	.278*	.356**	.467**	.481**	1	.220	.316**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.033	.029	.014	.001	.000	.000		.055	.005	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.8	Pearson Correlation	.146	.240*	.134	.333**	.433**	.046	.220	1	.109	.513**
	Sig. (2-tailed)	.204	.035	.246	.003	.000	.692	.055		.347	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.9	Pearson Correlation	.056	.140	.039	.053	.205	.304**	.316**	.109	1	.413**
	Sig. (2-tailed)	.628	.226	.734	.644	.073	.007	.005	.347		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1	Pearson Correlation	.623**	.691**	.469**	.708**	.580**	.582**	.681**	.513**	.413**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.554**	-.137	.258*	.084	.581**	-.099	.032	.538**
Sig. (2-tailed)		.000	.235	.023	.469	.000	.394	.780	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.2 Pearson Correlation	.554**	1	-.122	.338**	.263*	.391**	-.120	.100	.539**
Sig. (2-tailed)	.000		.291	.003	.021	.000	.297	.387	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.3 Pearson Correlation	-.137	-.122	1	.346**	.213	.037	.204	.062	.394**
Sig. (2-tailed)	.235	.291		.002	.063	.751	.075	.591	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.4 Pearson Correlation	.258*	.338**	.346**	1	.277*	.499**	-.032	.027	.602**
Sig. (2-tailed)	.023	.003	.002		.015	.000	.781	.819	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.5 Pearson Correlation	.084	.263*	.213	.277*	1	.221	.306**	.163	.570**
Sig. (2-tailed)	.469	.021	.063	.015		.053	.007	.157	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.6 Pearson Correlation	.581**	.391**	.037	.499**	.221	1	.106	.135	.692**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.751	.000	.053		.359	.241	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.7 Pearson Correlation	-.099	-.120	.204	-.032	.306**	.106	1	.535**	.460**
Sig. (2-tailed)	.394	.297	.075	.781	.007	.359		.000	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8 Pearson Correlation	.032	.100	.062	.027	.163	.135	.535**	1	.493**
Sig. (2-tailed)	.780	.387	.591	.819	.157	.241	.000		.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2 Pearson Correlation	.538**	.539**	.394**	.602**	.570**	.692**	.460**	.493**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.084	.178	.136	.250*	.081	.028	.181	.551**	.320**	-.026	.096	.400**
Sig. (2-tailed)		.470	.122	.238	.029	.483	.812	.114	.000	.005	.821	.404	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2 Pearson Correlation	.084	1	.155	.525**	.367**	.620**	.316**	.155	.043	.283*	.541**	.327**	.702**
Sig. (2-tailed)	.470		.178	.000	.001	.000	.005	.178	.707	.013	.000	.004	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3 Pearson Correlation	.178	.155	1	.089	.017	-.040	.140	.066	.331**	.648**	.186	.245*	.473**
Sig. (2-tailed)	.122	.178		.441	.885	.729	.224	.570	.003	.000	.105	.032	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4 Pearson Correlation	.136	.525**	.089	1	.550**	.586**	.230*	.224	.183	.180	.538**	.309**	.698**
Sig. (2-tailed)	.238	.000	.441		.000	.000	.044	.050	.111	.118	.000	.006	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5 Pearson Correlation	.250*	.367**	.017	.550**	1	.366**	.376**	.273*	.303**	.151	.294**	.192	.598**
Sig. (2-tailed)	.029	.001	.885	.000		.001	.001	.016	.007	.189	.009	.095	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.6 Pearson Correlation	.081	.620**	-.040	.586**	.366**	1	.246*	.245*	-.040	.073	.355**	.289*	.583**



Y.1	Pearson													
2	Correlati	.096	.327	.245	.309	.192	.289	-	-	.050	.219	.220	1	.434
	on		**	*	**		*	.072	.124					**
	Sig. (2-	.404	.004	.032	.006	.095	.011	.531	.282	.668	.055	.054		.000
	tailed)													
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y	Pearson	.400	.702	.473	.698	.598	.583	.485	.462	.517	.598	.669	.434	1
	Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	on													
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	tailed)													
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	9

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	8

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	12



## Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.560	2.90174

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.445	2	416.222	49.432	.000 <sup>b</sup>
	Residual	623.088	74	8.420		
	Total	1455.532	76			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.969	3.019		2.640	.010
	X1	.558	.122	.464	4.571	.000
	X2	.542	.151	.365	3.596	.001

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86330654
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.042
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

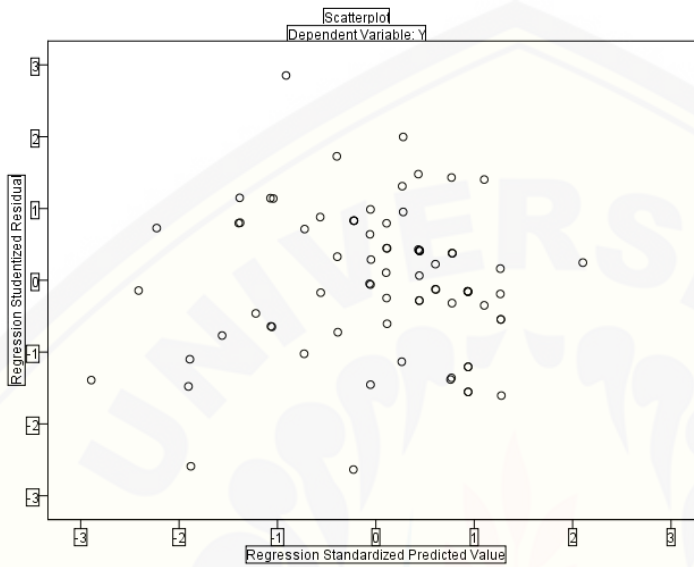
**b. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.969	3.019		2.640	.010		
X1	.558	.122	.464	4.571	.000	.562	1.779
X2	.542	.151	.365	3.596	.001	.562	1.779

a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedastisitas**



## Lampiran 7 Uji Hipotesis

### a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.969	3.019		2.640	.010
	X1	.558	.122	.464	4.571	.000
	X2	.542	.151	.365	3.596	.001

a. Dependent Variable: Y

### b. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.445	2	416.222	49.432	.000 <sup>b</sup>
	Residual	623.088	74	8.420		
	Total	1455.532	76			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### c. Uji Koefisienan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.560	2.90174

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

**Lampiran 9 Dokumentasi**

