



**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PEMBERIAN
HADIAH (*REWARD*) SERTA HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT.*FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIF)* CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

DEVI DWI APRIMA
NIM 080810291010

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**



**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PEMBERIAN
HADIAH (*REWARD*) SERTA HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT.*FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIF) CABANG JEMBER***

SKRIPSI

diajukan guna memenuhi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Ekonomi (SI)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

oleh :

**DEVI DWI APRIMA
NIM 080810291010**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEVI DWI APRIMA

NIM : 080810291010

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “*pengaruh penilaian kinerja dan sistem pemberian hadiah (reward) serta hukuman (punishment) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Jember*” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, karya ilmiah ini belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya *jiplakan*. Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, penuh kesadaran, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademis, jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, _____ 2012

Yang Menyatakan,



DEVI DWI APRIMA

NIM 080810291010

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Sistem Pemberian Hadiah
(*Reward*) Serta Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kepuasan Kerja Dan
Kinerja Karyawan Pt. *Federal International Finance (Fif)* Cabang
Jember

Nama : Devi Dwi Aprima

N I M : 080810291010

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, MM.
NIP. 19601016 198702 1 001

Drs. Eka Bambang G., MM
NIP. 19670219 199203 1 001

Ketua Jurusan

Prof. Dr.Hj. Istifadah, M.Si
NIP 19661020 199002 2 001

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM PEMBERIAN HADIAH (*REWARD*) SERTA HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT.*FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF)* CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Devi Dwi Aprima

N I M : 080810291010

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

4 September 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Susunan Panitia Tim Penguji

Ketua : **Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si** (.....)
NIP. 19750106 200003 2 001

Sekretaris : **Drs. Agus Privono, MM.** (.....)
NIP. 19601016 198702 1 001

Anggota : **Drs. Eka Bambang G., MM.** (.....)
NIP. 19670219 199203 1 001



Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. Mohammad Saleh, M.Sc.
NIP 19560831 198403 1 002

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ibunda Purnomowati Fidiandari dan Ayahanda M.Hariyono S.H yang tercinta, terimakasih atas cinta, doa, dan pengorbanan yang telah diberikan hingga Devi bisa berdiri disini, detik ini, dan dengan kebanggaan seperti sekarang ini.
2. Gusti Arie Setiyawan
3. Kakek dan nenek ku, beserta keluarga besar Banyuwangi dan Malang.
4. Sahabat sahabatku yang selalu bantu aku dan juga dukungannya sampai akhir penyelesaian skripsi ini dibuat, terutama buat Hapi Tri Natalia, temenku si kembar Nadia Desy Sayekti dan Nadia Desy Rahmawati, temen sekamarku Endang Sri Puji Astuti.
5. Bapak Sumaryadi S.E sebagai narasumber yang telah membantu saya.
6. PT.*Federal International Finance (FIF)* Cabang Jember
7. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi.
8. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

Dan, mereka mengutamakan orang-orang *muhajirin* atas diri mereka sendiri, sekalipun mereka memerlukan apa yang mereka berikan itu. (terjemahan Surat *Al-Hasyr* ayat 9) ^{*)}

Berusaha lebih keras untuk mendapatkan yang terbaik itulah salah satu tantangan dalam hidup ini, jadilah diri sendiri dan berjuanglah memperoleh masa depan yang cerah. ^{**)}

ABSTRAK

Era globalisasi meningkatkan kesadaran perusahaan agar semakin berusaha untuk bertahan dan menjadi yang terbaik di bidangnya. PT. *Federal International Finance (FIF)* Cabang Jember salah satunya, dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai sebuah manajemen sumber daya manusia yang baik maka diperlukan sebuah kegiatan berupa penilaian kinerja dan juga pemberlakuan sistem pemberian hadiah (*reward*) serta hukuman (*punishment*). Dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga tercipta kepuasan kerja baik untuk pihak perusahaan maupun karyawan. Sehingga permasalahan ini dijadikan sebagai latar belakang pembuatan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Sistem Pemberian Hadiah (*Reward*) Serta Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. *Federal International Finance (FIF)* Cabang Jember.

Periode penelitian ini adalah 2012-2013. Tujuan dari penelitian adalah menganalisis pengaruh penilaian kinerja (X1), sistem pemberian hadiah (*reward*) serta hukuman (*punishment*) (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi pada PT. *Federal International Finance (FIF)* adalah 140 karyawan akan tetapi disini yang digunakan sebagai responden adalah 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*Path Analysis*) yang dioperasikan melalui program SPSS 17. Metode pengumpulan datanya melalui penyebaran kuesioner, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purpusive random sampling*. Hasil analisis didapatkan bahwa penilaian kinerja dan sistem pemberian hadiah (*reward*) serta hukuman (*punishment*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Penilaian Kinerja, Sistem Pemberian Hadiah (*Reward*) Serta Hukuman (*Punishment*), Kepuasan Kerja, kinerja Karyawan

ABSTRACT

The era of globalization is increasing awareness that companies increasingly seek to survive and be the best in its field. *PT. Federal International Finance (FIF)* Branch Jember one, are required to constantly improving employee performance are maximized. Therefore to achieve a human resource management is good then needed an activity such as performance appraisal and implementation of a system of reward (*reward*) and punishment (*punishment*). way employees will be motivated to perform better so tecipta job satisfaction both for the company and employees. So the problem is used as a manufacturing background thesis entitled "The Effect of Performance Appraisal System And Giving Gifts (*Reward*) And Punishment (*Punishment*) Against Employee Job Satisfaction And Performance At PT. *Federal International Finance (FIF)* Branch Jember.

The period of study is 2012-2013. The purpose of this study was to analyze the effect of the performance appraisal (X1), a system of reward (*reward*) and punishment (*punishment*) (X2) on job satisfaction (Z) and its influence on employee performance (Y). Population at PT. *Federal International Finance (FIF)*) is 140 employees will be but here used as respondents were 50 employees. study used path analysis tool (*Path Analysis*) which diope rasikan through SPSS 17. Methods of data collection through questionnaire distribution, with sampling technique using *purpusove random sampling*. The results of the analysis found that the system of performance appraisal and reward (*reward*) and punishment (*punishment*) have a significant influence on job satisfaction and employee performance. The study also found that job satisfaction has a significant influence on employee performance.

Keywords: Performance Assessment, Gifts Giving System (*Reward*) And Punishment (*Punishment*), Job Satisfaction, Employee performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis haturkan kepada Allah, SWT, yang telah memberikan kesempatan, kekuatan, serta semua anugerah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar S-1 Manajemen Universitas Jember. Penulisan skripsi ini merupakan proses pembelajaran hidup yang menjadi sebuah pengalaman bagi penulis, tentunya dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak dapat bertindak sendiri, banyak *elemen* yang telah membantu dari segala aspek yang diperlukan. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua atas dorongan moril, doa, dan kasih sayang
2. Bapak Prof. Dr H. Moh Saleh, M,Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta staf.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Istifadah, SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Drs. Agus Priyono, MM selaku dosen pembimbing utama yang telah memberi masukan dan saran
5. Bapak Drs. Eka Bambang G., MM., selaku dosen pembimbing dua yang telah membimbing, memberi masukan dan saran.
6. Ibu Dr. Purnamie Titisari S.E,M.Si selaku dosen penguji yang telah menyempatkan waktunya untuk memberikan masukan dalam revisi ini.
7. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Universitas Jember yang tidak dapat disebut satu per satu yang telah membagikan ilmunya, dan juga pada para staf administrasi yang telah membantu sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
8. Bapak Sumaryadi S.E selaku narasumber.
9. Seluruh karyawan PT. Federal International Finance yang telah membantu dalam pengumpulan data.
10. Tunanganku tercinta Gusti Arie Setiyawan, makasih banyak atas masukan dan supportnya.
11. Kakak ku Vita Ariyana Pangesti yang memberikan banyak motivasi..

12. Teman-teman kuliah angkatan 2008 reguler sore.

13. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis ebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dalam penyusunan penulisan tesis ini sampai selesai.

Skripsi ini adalah sebuah karya ilmiah sederhana yang penulis susun untuk menyelesaikan program S-1 Manajemen, sadar atau tidak masih banyak kesalahan serta kekurangan. Penulis juga menyampaikan permintaan maaf kepada semua pihak yang merasa dirugikan karena kesalahan penulisan, kesalahan informasi, ataupun sebab- sebab yang lain dan dengan segala kerendahan hati, penulis mengharap kritikan dan saran yang membangun, untuk perbaikan dikemudian hari. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, dan semoga segala bantuan serta amal baik yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT, Amienn.

Jember, Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Penilaian Kinerja	8
2.1.2 Sistem Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) dan Hukuman (<i>Punishment</i>)	10
2.1.3 Kepuasan Kerja	12
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
2.2 Kajian Empiris	22
2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis	24

BAB 2. METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Lokasi Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.5 Metode Pengumpulan Data	27
3.6 Identifikasi Variabel Penelitian	28
3.7 Definisi Operasional Variabel	28
3.8 Pengukuran Variabel Penelitian	29
3.9 Pengujian Instrumen.....	30
3.9.1 Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian	30
3.9.2 Uji Reliabilitas Indikator Variabel Penelitian	31
3.10 Uji Normalitas Data.....	32
3.11 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	33
3.12 Uji Asumsi Klasik	35
3.13 Menghitung Jalur	37
3.14 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1 Sejarah Singkat PT. FIF Tbk.....	42
4.1.2 Struktur Organisasi.....	44
4.1.3 Aspek Personalia.....	46
4.2 Analisis Data	48
4.2.1 Deskripsi Karyawan	48
4.2.2 Deskripsi Variabel	49
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.4 Uji Normalitas Data	60
4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	61
4.6 Uji Asumsi Klasik	62
4.6.1 Uji Multikolinearitas	62
4.6.2 Uji Autokolerasi	63

4.6.3 Uji Heterokedstisitas	62
4.7 Uji Hipotesis (Uji t)	64
4.7.1 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	65
4.7.2 Pengaruh Langsung Sistem Pemberian Hadiah (Reward) dan Hukuman (Punishment) terhadap Kinerja Karyawan.	66
4.7.3 Pengaruh Langsung Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	67
4.7.4 Pengaruh Langsung Sistem Pemberian Hadiah (Reward) dan Hukuman (Punishment) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	68
4.7.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	69
4.8 Perhitungan Analisis Jalur	69
4.9 Pembahasan	73
4.9.1 Pengaruh Langsung	73
4.9.2 Pengaruh Tidak Langsung	73
4.9.3 Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Cabang Jember	73
4.9.4 Pengaruh Sistem Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) dan Hukuman (<i>Punishment</i>) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Cabang Jember.....	74
4.9.5 Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT.FIF Cabang Jember	74
4.9.6 Pengaruh Sistem Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) dan Hukuman(<i>Punishment</i>) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT.FIF Cabang Jember	75
4.9.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Cabang Jembers.....	75
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Kajian Empiris Penelitian.....	22
4.1 Tabel Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. FIF(<i>Federal International Finance</i>) Tbk. Cabang Jember tahun2012...	48
4.2 Tabel Jumlah karyawan berdasarkan Usia karyawan pada PT. FIF(<i>Federal International Finance</i>) Tbk. Cabang Jember tahun 2012..	48
4.3 Tabel Hasil Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor penilaian kinerja pada PT. FIF (<i>Federal International Finance</i>) Tbk. Cabang Jember.....	49
4.4 Hasil Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Sistem Pemberian Hadiah (<i>Reward</i>) danHukuman (<i>Punishment</i>)pada PT. FIF (<i>Federal International Finance</i>) Tbk. Cabang Jember.	50
4.5 Hasil Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Kepuasan Kerja pada PT. FIF (<i>Federal International Finance</i>) Tbk. Cabang Jember.....	51
4.6 Hasil Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Kinerja Karyawan pada PT. FIF (<i>Federal International Finance</i>) Tbk. Cabang Jember	55
4.7 Validitas Item Pertanyaan Variabel penilaian kinerja.	56
4.8 Validitas Item Pertanyaan Variabel pemberian hadiah (<i>reward</i>) danhukuman (<i>punishment</i>).....	57
4.9 Validitas Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	58
4.10 Validitas Item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan.....	57
4.11 Tabel Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	60
4.12 TabelHasil Kolmogrov – Smirnov Test.....	60
4.13 Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi penilaian kinerja (X ₁), pemberian hadiah (<i>reward</i>) dan hukuman (<i>punishment</i>) (X ₂), Kepuasan Kerja (Z), terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	63

4.14 Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi penilaian kinerja (X1), sistem pemberian hadiah (<i>reward</i>) dan hukuman (<i>punishment</i>) (X ₂), terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	63
4.15 Pengujian Autokolerasi Model Regresi Stressor penilaian kinerja (X1), sistem pemberian hadiah (<i>reward</i>) dan hukuman (<i>punishment</i>) (X ₂), Kepuasan Kerja (Z), terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	63
4.16 Pengujian Autokolerasi Model Regresi penilaian kinerja (X1), sistem pemberian hadiah (<i>reward</i>) dan hukuman (<i>punishment</i>) (X ₂), terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	64
4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.18 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis	66
4.19 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis.....	66
4.20 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis.....	67
4.21 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis	68
4.22 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 KerangkaKonseptual Penelitian.....	23
3.1 Model analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).....	23
3.2 Diagram Alur Analisis Data Penelitian	38
4.1 Struktur Organisasi PT. FIF Cabang Jember Tbk	44
4.2 Model <i>Path Analysis</i>	59