



**PENGARUH PROGRAM REWARD, PROGRAM PUNISHMENT, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
CV. PREANGER PRIMA RASA DI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF REWARD PROGRAMS, PUNISHMENT PROGRAMS, AND
WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AT CV. PREANGER PRIMA
RASA EMPLOYEE IN JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

Nur Aulia Safitri
NIM 130810201195

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020



**PENGARUH PROGRAM REWARD, PROGRAM PUNISHMENT, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
CV. PREANGER PRIMA RASA DI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF REWARD PROGRAMS, PUNISHMENT PROGRAMS, AND
WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AT CV. PREANGER PRIMA
RASA EMPLOYEE IN JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :
Nur Aulia Safitri
NIM 130810201195

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020



**PENGARUH PROGRAM REWARD, PROGRAM PUNISHMENT, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
CV. PREANGER PRIMA RASA DI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF REWARD PROGRAMS, PUNISHMENT PROGRAMS, AND
WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AT CV. PREANGER PRIMA
RASA EMPLOYEE IN JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :
Nur Aulia Safitri
NIM 130810201195

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS – UNIVERSITAS JEMBER

SURAT PERNYATAAN

Nama : Nur Aulia Safitri

NIM : 130810201195

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Program Reward, Program Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 16 Juli 2020

Yang menyatakan,

Nur Aulia Safitri

NIM. 130810201195

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Program Reward, Program Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember

Nama Mahasiswa : Nur Aulia Safitri

NIM : 130810201195

Jurusan : Manajemen

Konsenttasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo., M.Si

NIP. 195703101984031003

Chairul Saleh S.E., M.Si

NIP. 196903061999031001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP.19780525200312200

**PENGARUH PROGRAM REWARD, PROGRAM PUNISHMENT,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN CV. PREANGER PRIMA RASA DI JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nur Aulia Safitri

Nim : 130810201195

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Agus Priyono., M.M (.....)
NIP. 196010161987021001**

**Sekretaris : Dra. Sudarsih., M.Si (.....)
NIP. 196212121992012001**

**Anggota : Ana Mufidah., S.E., M.Si (.....)
NIP. 198002012005012001**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

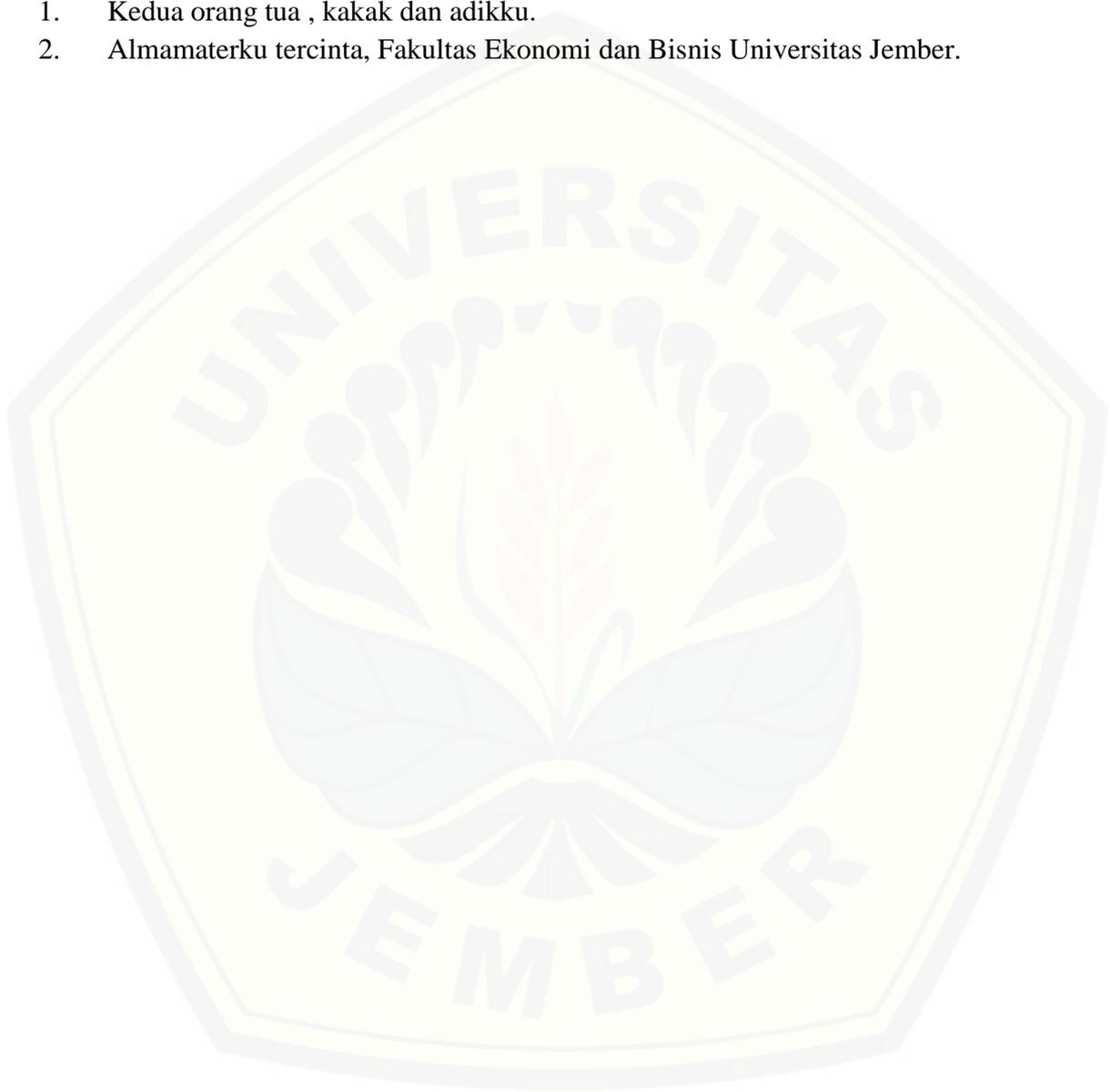


**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. CA
NIP.197107271995121001**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua , kakak dan adikku.
2. Almamaterku tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



MOTTO

“We all make mistakes, but none of us are mistakes”

-Nick Vujicic-

“ And seek help through patience and prayer’

-Quran 2:45-

“Tidak masalah selambat apapun kamu bergerak, asalkan kamu tidak berhenti “

-Confucius-



RINGKASAN

Pengaruh Program Reward, Program Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember; Nur Aulia Safitri; 130810201195; 2020; 78 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Era pasar bebas yang telah lama diberlakukan dan pangsa pasar yang luas banyak melahirkan usaha-usaha kreatif baru yang membuat tingkat persaingan semakin ketat dari waktu ke waktu terutama dalam sektor kuliner. Perusahaan harus mampu mempertahankan eksistensinya ditengah kondisi persaingan usaha yang semakin padat dan perubahan iklim bisnis yang begitu cepat, dengan melakukan inovasi secara kontinu pada bidang usahanya dan mampu mengelola sumber daya manusia yang potensial yang dimiliki secara tepat untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawannya. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk menguji dan mengetahui apakah program reward, program punishment, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *spss windows18* untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel pengaruh program reward, program punishment, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yakni dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 33 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa program reward berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember, program punishment dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja CV. Preanger Prima Rasa di Jember.

Kata Kunci : program reward, program punishment, lingkungan kerja, motivasi kerja

SUMMARY

The influence of Reward Programs, Punishment Programs, and Work Environment On Work Motivation At CV. Preanger Prima Rasa Employee in Jember; Nur Aulia Safitri; 130810201195; 2020; 78 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember

The era of the free market which has long been in effect and a broad market share has led to new creative ventures that have made the level of competition even tougher over time, especially in the culinary sector. The company must be able to maintain its existence amidst increasingly fierce business competition conditions and rapid changes in the business climate, by continuously innovating in its business fields and being able to manage its potential human resources appropriately to help realize the company's goals by paying attention to the needs of its employees. The purpose of this study is to test and find out whether the reward program, punishment program, and work environment influence the work motivation of CV Preanger Prima Rasa's employees in Jember.

The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using *Windows 18 spss* to determine the effect of partially between the variables of the effect of the reward program, punishment program, and the work environment on work motivation on employees. The sample used in this study uses a saturated sample technique that is by using the entire population as a sample of 33 respondents.

The results of this study indicate that the reward program affects work motivation on employees of CV. Preanger Prima Rasa in Jember, the punishment program and the work environment does not affect the work motivation of CV. Preanger Prima Rasa in Jember.

Keywords: reward program, punishment program, work environment, work motivation

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat, hidayah, dan karunia yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Reward, Program Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

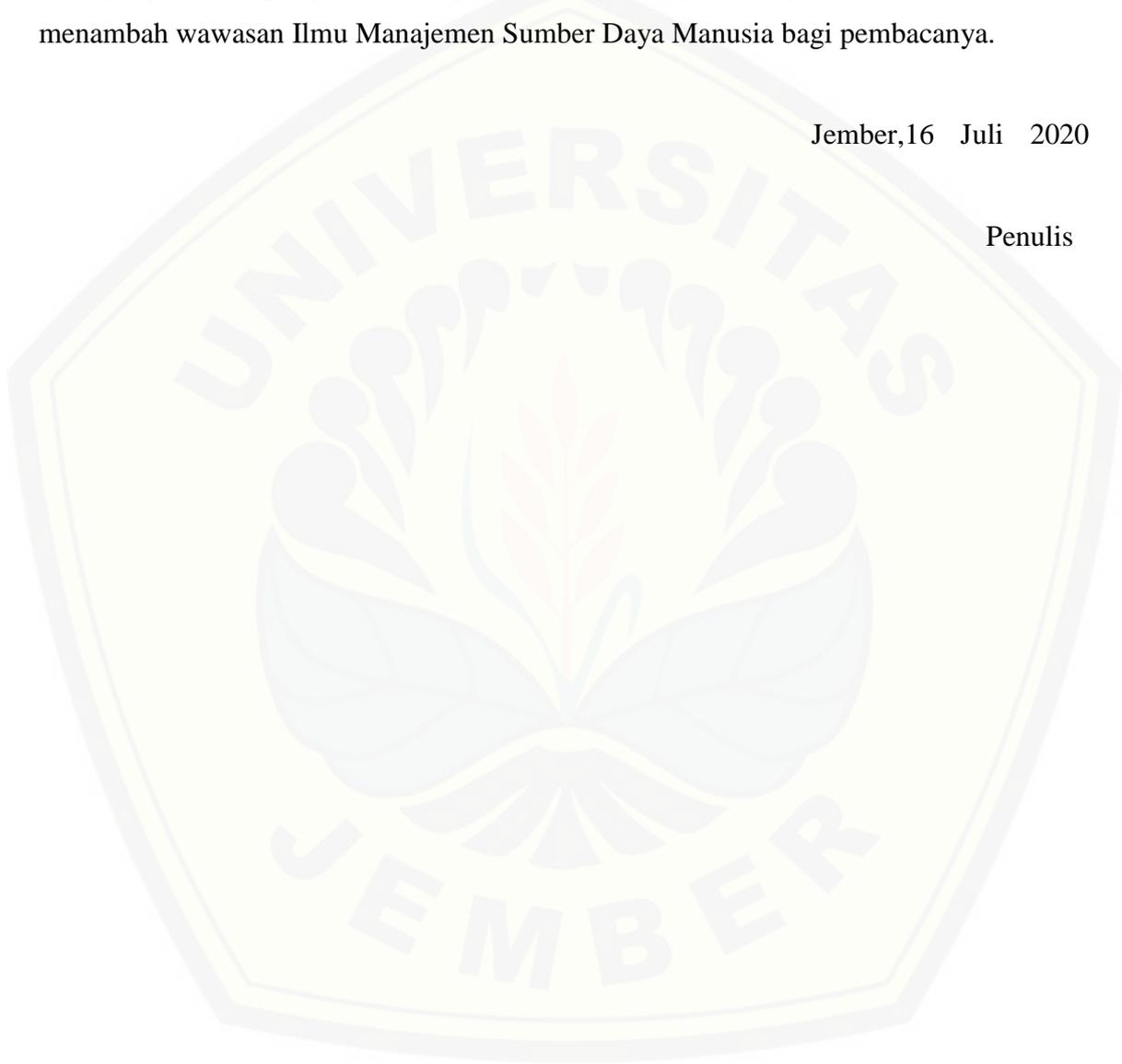
1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember, Universitas Jember.
4. Drs. Budi Nurhardjo., M.Si selaku pembimbing I dan Chairul Saleh S.E., M. Si selaku Pembimbing II yang sudah bersedia memberikan waktu, pemikiran, semangat, dan nasehat yang dan bimbingan yang bermanfaat.
5. Drs. Agus Priyono, M.M , Dra. Sudarsih., M.Si , dan Ana Mufidah, S.E., M.Si sebagai penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Teristimewa Allah SWT, Ibu dan Bapak tercinta, kakak dan adik yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangatnya selama ini.
8. Untuk Reza Ramadhan selaku owner dan teman-teman Preanger atas kerjasama dan partisipasinya.

9. Untuk sahabatku Nunik, Ayu, Lita, Dina, Ratih, Ica yang setia dan selalu ada. Teman-temanku yang selalu mendukung dan mengulurkan bantuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat keterbatasan dan kekurangan, oleh karena itu semua kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat menambah wawasan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia bagi pembacanya.

Jember, 16 Juli 2020

Penulis

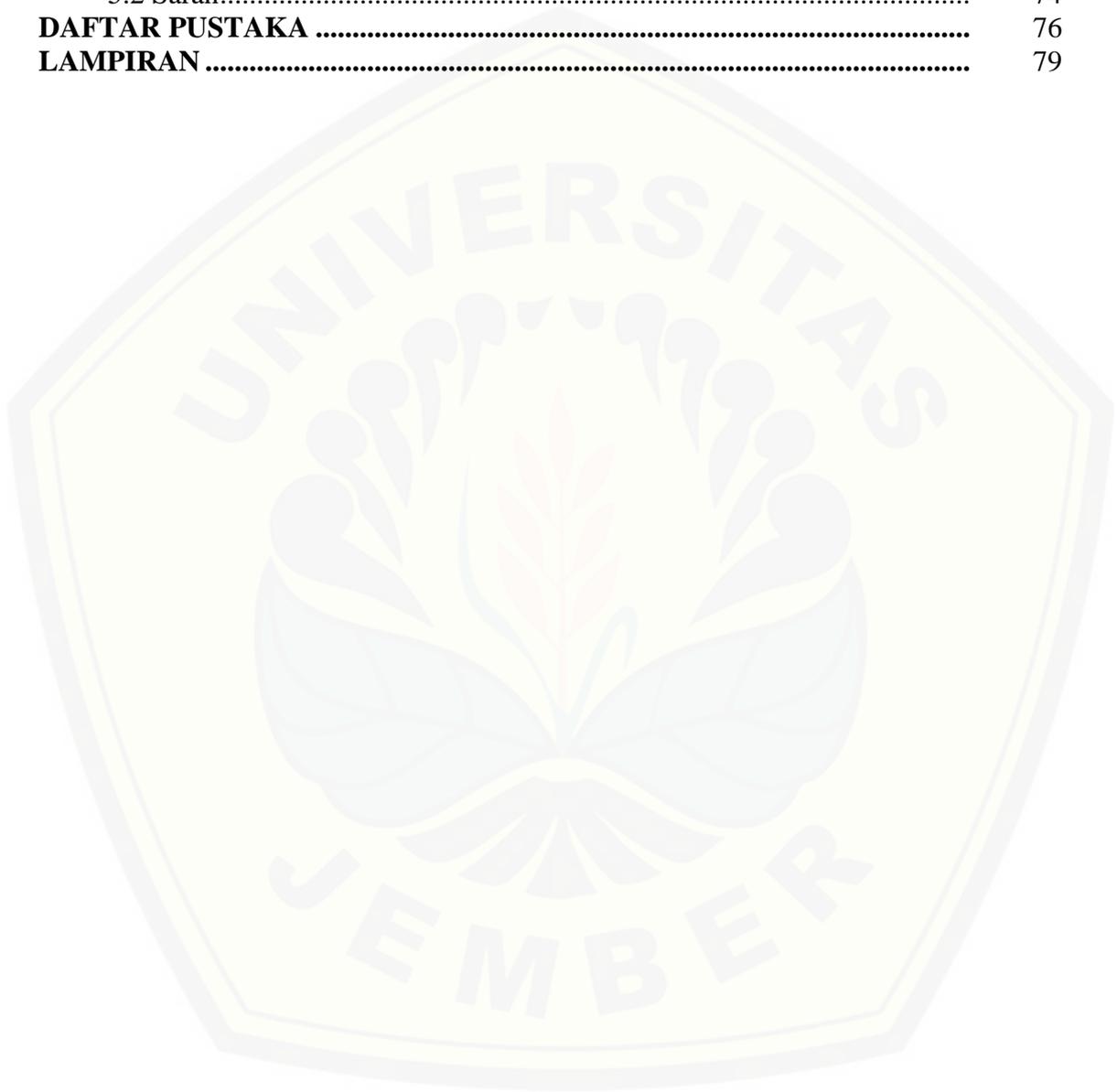


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Program Reward	8
2.1.3 Program Punishment.....	11
2.1.4 Lingkungan Kerja	14
2.1.5 Motivasi Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30

	Halaman
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	31
3.6.1 Definisi Operasional	31
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel.....	34
3.7 Metode Analisis Data.....	35
3.7.1 Uji Instrumen	35
3.7.2 Uji Normalitas Data	37
3.7.3 Regresi Linier Berganda	37
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7.5 Uji Hipotesis	39
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. HASIL PENELITIAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan	43
4.1.2 Lokasi Perusahaan	44
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	44
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.1.5 Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab Organisasi	46
4.2 Deskripsi Statistik Data Variabel Penelitian	50
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	50
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.3 Analisis Data	59
4.3.1 Uji Instrumen	59
4.3.2 Uji Normalitas Data	60
4.3.3 Regresi Linear Berganda.....	61
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.3.5 Uji Hipotesis	64
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	66
4.4.1 Pengaruh Program Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember	67
4.4.2 Pengaruh Program Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember	69
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember	71
4.4.4 Pengaruh Secara Simultan Program Reward, Program Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember.....	73

	Halaman
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79



DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data tingkat keterlambatan karyawan	4
1.2 Data komplain pelanggan	4
2.1 Penelitian Terdahulu	23
4.1 Deskripsi Lama Kerja Responden	50
4.2 Deskripsi Usia Responden	51
4.3 Deskripsi Jenis Kelamin	51
4.4 Deskripsi Variaabel Program Reward	53
4.5 Deskripsi Variabel Proram Punishment	54
4.6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	56
4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	57
4.8 Hasil Uji Validitas	59
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	60
4.10 Hasil Uji Normalitas	61
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.14 Hasil Uji t	64
4.15 Hasil Uji f	65
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Kerangka Konseptual	26
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	41
4.1 Struktur Organisasi.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden.....	83
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	86
Lampiran 4. Deskriptif Variabel Penelitian.....	87
Lampiran 5. Uji Instrumen	91
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik.....	94
Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f Uji Koefisien Determinasi	96
Lampiran 8. R Tabel.....	99
Lampiran 9. T Tabel	100
Lampiran 10. F Tabel	101

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan (Mathis dan Jackson, 2006). Sumber daya manusia adalah elemen penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan karena manusia yang mampu untuk mengolah dan menggerakkan sumber daya lain tersedia. Kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting terhadap kesuksesan organisasi, organisasi harus senantiasa memahami komitmen sumber daya manusia serta berusaha membangun dan memeliharanya (Wahyudi, 2008: 13). Guna mewujudkan tujuan perusahaan inovasi dan strategi tidak hanya difokuskan pada bidang usaha saja, melainkan pada sumber daya manusianya pula untuk memperoleh titik kinerja yang baik serta karyawan dapat termotivasi untuk mengoptimalkan kemampuannya.

Industri makanan dan minuman saat ini menjadi salah satu penopang penting dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia. Kementerian Perindustrian (KEMENPERIN) menyebut sektor makanan dan minuman telah berhasil menyumbangkan produk domestik bruto (PDB) nasional sebesar 6,34 % pada tahun 2018 lalu, dan diyakini akan terus tumbuh pada tahun ini (<https://economy.okezone.com/>). Era pasar bebas yang telah lama diberlakukan dan pangsa pasar yang luas banyak melahirkan usaha-usaha kreatif baru yang membuat tingkat persaingan semakin ketat dari waktu ke waktu terutama dalam sektor kuliner.

Perusahaan harus mampu mempertahankan eksistensinya ditengah kondisi persaingan usaha yang semakin padat dan perubahan iklim bisnis yang begitu cepat, dengan melakukan inovasi secara kontinu pada bidang usahanya dan mampu mengelola sumber daya manusia yang potensial yang dimiliki secara tepat untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawannya. CV. Preanger Prima Rasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor kuliner di

kota Jember. Berdiri sejak tahun 2017, CV. Preanger Prima Rasa memiliki berbagai jenis produk yang kian diminati konsumen dengan lini bisnis restoran cepat saji yang menyajikan makanan khas Bandung.

Untuk mencapai tujuan, motivasi kerja diperlukan, motivasi merupakan salah satu faktor dorongan dari dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan timbul karena adanya dorongan atas kebutuhan maupun keinginan untuk pemenuhan suatu hal. Hasibuan (2016:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Latar belakang karyawan yang heterogen dan motif pada diri masing-masing karyawan menjadikan faktor-faktor yang mampu memotivasi mereka berbeda-beda. Ketekunan karyawan pada CV. Preanger Prima Rasa berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan dalam objek yang diteliti untuk melakukan pekerjaan secara benar dan sungguh-sungguh di lapangan cukup baik. Hal ini salah satunya dilatar belakangi karena adanya sanksi yang berlaku dan mendapat teguran apabila melanggar aturan dan terjadi komplain pelanggan. Oleh karena itu, karyawan menjadi lebih terdorong untuk lebih teliti agar kesalahan dapat diminimalisir meskipun kadang kala karyawan masih melakukan kesalahan.

Kemauan karyawan untuk berusaha mencapai target dipengaruhi salah satunya karena reward yang diberikan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada objek, karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja ketika target penjualan hampir tercapai dan imbalan yang akan diberikan. Kerjasama saat bekerja dan hubungan interaksi antar pekerja ketika terjadi kesalahan, karyawan saling memberikan jalan keluar untuk permasalahan yang saat itu dihadapi. Interaksi antar karyawan tidak hanya berlangsung ketika mereka bekerja, namun diluar pekerjaan interaksi karyawan masih terjalin sehingga timbulnya hubungan yang lebih erat antar karyawan.

Rasa kesukarelaan untuk bersedia meluangkan waktu yang lebih untuk penyelesaian tugas yang lebih baik diwujudkan oleh manajemen dengan adanya rapat bulanan yang harus dihadiri oleh karyawan, pokok-pokok bahasan mengenai permasalahan – permasalahan yang terjadi dan solusi untuk menyelesaikannya secara bersama-sama. Hal ini tentunya, membuat karyawan terdorong untuk melakukan

pekerjaannya lebih baik. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk dapat menyumbangkan secara maksimal potensi yang ada.

Pemberian reward sebagai salah satu upaya untuk kebutuhan karyawan penting untuk diperhatikan oleh organisasi agar karyawan dapat termotivasi dan tercapainya kinerja yang diinginkan. Menurut Fahmi (2013:46) penghargaan dan motivasi dapat dilihat sebagai bentuk hubungan yang bersifat linear dan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Karena secara konsep ketika seseorang memutuskan untuk memulai suatu pekerjaan maka tentunya ada sesuatu yang diharapkan dan pengharapan itu merupakan kepuasan yang diperoleh. CV. Preanger Prima Rasa memiliki sebuah program motivasi atau *reward* yaitu karyawan terbaik bulanan (*employee of the month*).

Diperuntukkan bagi karyawan yang dinilai telah memiliki kinerja yang baik menurut standar perusahaan dalam kurun waktu satu bulan. Dari hasil pra-survei *reward* yang diberikan kepada karyawan yang terpilih adalah sebesar lima kali dari gaji pokok dan sebuah plakat foto yang ditempel pada restoran selama periode tersebut. Karyawan yang terpilih menjadi karyawan terbaik, dipilih melalui kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa narasumber menyatakan bahwa program reward ini terbukti mampu memotivasi karyawan karena imbalan yang diberikan dan mereka telah merasa dihargai. Namun, disisi lain beberapa karyawan menyatakan jika program tersebut kurang tepat sasaran. Karena mereka tidak mengetahui apa saja kriteria-kriteria untuk menjadi karyawan terbaik sehingga membuat bingung beberapa karyawan dan akhirnya menjadi tidak termotivasi. Program reward ini dapat menjadi daya pendorong agar karyawan dapat termotivasi menyumbangkan potensinya secara maksimal. Selain itu, sistem penghargaan lain yang terdapat di CV. Preanger Prima Rasa bonus apabila memenuhi target penjualan sebesar Rp.10.000,- yang diberikan pada setiap karyawan per shift dalam hari tersebut apabila target penjualan per shift tersebut telah tercapai.

Menurut Mangkunegara (2000:130) “punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Apabila reward dapat

dikatakan sebagai reinforcement positif maka *punishment* dapat dikatakan sebagai *reinforcement* negatif yakni sebuah sistem yang dirancang guna memotivasi karyawan dengan bentuk pemberian sanksi atau denda. CV. Preanger Prima Rasa memiliki beberapa program *punishment*, apabila terlambat masuk kerja dan tidak menggunakan seragam maupun atribut sesuai peraturan yang berlaku, sanksi yang didapat berupa teguran lisan dan dikenakan sanksi pelanggaran dengan pemotongan gaji sebesar Rp. 3000,- pada shift dimana karyawan melakukan kesalahan tersebut.

Tabel 1.1 Data tingkat keterlambatan karyawan terlambat CV. Preanger Prima

Bulan	Frekuensi Keterlambatan
November	37 kali
Desember	36 kali
Januari	42 kali

Sumber data : CV. Preanger Prima Rasa tahun 2019 – 2020

Dari data rekapan diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan CV. Preanger Prima Rasa, dengan tingkat keterlambatan paling tinggi dicapai pada bulan Januari sebanyak 42 kali. Tingkat keterlambatan yang masih cukup tinggi setiap bulan kemungkinan disebabkan karena motivasi karyawan yang rendah dan kurang bisa mengatur atau memprioritaskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Permasalahan tersebut tidak hanya merugikan perusahaan melainkan akan merugikan karyawan lain sehingga dapat memunculkan ketegangan karena mereka melakukan pekerjaan berlebih yang seharusnya menjadi kewajiban karyawan yang bermasalah tersebut.

Tabel 1.2 Data komplain pelanggan CV. Preanger Prima Rasa

Bulan	Frekuensi Komplain
Oktober	7 kali
November	5 kali
Desember	4 kali
Januari	5 kali

Sumber data : CV. Preanger Prima Rasa tahun 2019 - 2020

Pada tabel 1.2 jumlah data pada kurun waktu 4 bulan terakhir masih ditemukannya beberapa komplain pelanggan. Komplain tertinggi terjadi pada bulan Oktober yakni sebanyak 7 kali. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, timbulnya komplain pelanggan terjadi karena karyawan saat melakukan penyajian makanan tidak fokus dan kurangnya komunikasi antar tim. Punishment yang berlaku ketika terjadi komplain pelanggan, karyawan akan dikenakan denda sebesar Rp. 1000,- pada saat komplain terjadi dan teguran secara lisan dari supervisor.

Gitosudarmo (2000:151) dalam Prakoso (2014) menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Prakoso (2014) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan. Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan pada objek penelitian, didapatkan kondisi lingkungan kerja fisik belum maksimal dengan suhu ruangan dapur yang cukup panas karena penataan yang belum tepat, dan beberapa fasilitas yang belum dibenahi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan beberapa fenomena yang telah didapatkan, penulis ingin mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari adanya reward dan punishment, lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja. Dengan mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Program Reward , Program Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Preanger Prima Rasa di Jember** “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Apakah program reward berpengaruh terhadap motivasi karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember?
- b. Apakah program *punishment* berpengaruh terhadap motivasi karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember?

- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember ?
- d. Apakah program reward, program punishment, dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap motivasi karyawan CV. Preanger Prima Rasa ?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh program reward terhadap motivasi karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh program *punishment* terhadap motivasi karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember.
- d. Untuk mengetahui secara bersama pengaruh program reward, program punishment, dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas , maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, yakni :

- a. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi peneliti lain tentang program reward, program *punishment*, dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan, serta membuka peluang untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan mengenai program reward, program *punishment*, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dan mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui program reward, program *punishment*, dan lingkungan kerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori dibahas teori – teori yang memiliki keterkaitan dan mendukung pelaksanaan penelitian ini.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan (Mathis dan Jackson, 2006). Sumber daya manusia adalah elemen penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan karena manusia yang mampu untuk mengolah dan menggerakkan sumber daya lain tersedia. Kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting terhadap kesuksesan organisasi, organisasi harus senantiasa memahami komitmen sumber daya manusia serta berusaha membangun dan memeliharanya (Wahyudi, 2008: 13). Jadi, sumber daya manusia merupakan sistem pada sebuah organisasi yang digunakan sebagai alat penggerak sumber daya yang lain pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang penting untuk menjadi perhatian organisasi dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan maksimal.

2.1.2 Program Reward (penghargaan)

a. Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Armstrong (2003) penghargaan mencakup finansial dan non-finansial yang berkaitan dengan pemberian gaji dasar dan gaji variabel, serta ketentuan mengenai tunjangan dan pensiun pegawai. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi,2002:317).

Menurut Armstrong (dalam Sudarmanto,2009:201) terlepas penghargaan finansial dan non finansial, manajemen/sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu

dan kinerja organisasi, sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai shareholder. Nawawi (2005:319) reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi, dan aspek hubungan antar pekerja yang satu dengan yang lainnya. Penghargaan terkait pula dengan arahan spesifik mengenai cara organisasi akan mengembangkan dan mendesain program yang bisa memastikan bahwa organisasi memberi imbalan perilaku dan hasil kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi atau bisnis (Armstrong dan Mukhlis, 2003).

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan, penghargaan adalah bentuk apresiasi imbalan kepada perilaku diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik, dengan tujuan agar dapat terciptanya motivasi dan kinerja yang kontinu dengan harapan tidak hanya sebagai pemicu bagi karyawan tersebut namun juga bagi karyawan lain. Sistem penghargaan pegawai merupakan mekanisme, cara atau sistem yang dipakai organisasi dalam merespon kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:357) tujuan sistem penghargaan adalah :

- 1) Mendukung pencapaian strategi dan sasaran jangka pendek organisasi dengan memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai terampil, kompeten, dan berkomitmen sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Membantu mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan (sasaran) kinerja organisasi.
- 3) Mendukung manajemen dan perubahan budaya dengan menyesuaikan budaya gaji dengan budaya perusahaan dan memastikan bahwa manajemen imbalan sejalan dengan budaya organisasi yang ada atau yang diinginkan dan membantu organisasi merespon perubahan.
- 4) Mengarahkan dan mendukung perilaku yang diinginkan dengan menciptakan jenis perilaku yang diberi imbalan dan menetapkan cara pemberian imbalan melalui penggajian kinerja atau penggajian variabel serta proses manajemen kinerja.
- 5) Memotivasi semua anggota organisasi mulai dari tenaga kasar sampai ke dewan direksi melalui kombinasi imbalan finansial dan non finansial yang tepat.

6) Mencapai prinsip keadilan dengan memberi imbalan sesuai kompetensi dan kontribusi pegawai secara konsisten.

Tujuan utama dari program penghargaan menurut Ivancevich, *et al* (2005:226) adalah : (1) Menarik orang untuk yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi. (2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja. (3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

b. Aspek Penghargaan

Menurut Sedarmayanti (2017:353) penghargaan atau imbalan dibagi menjadi dua pokok , yakni :

- 1) Penghargaan finansial, yang meliputi :
 - a) Upah dasar
 - b) Bonus individu/tim/organisasi
 - c) Upah terkait kinerja
 - d) Upah didasarkan skill atau kompetensi
 - e) Pensiun
 - f) Benefit
- 2) Penghargaan non finansial, yang meliputi :
 - a) Pengakuan
 - b) Kesempatan karier
 - c) Status
 - d) Tanggung jawab
 - e) Pencapaian prestasi

c. Indikator Penghargaan

Pemberian penghargaan sebagai alat yang digunakan organisasi untuk mengapresiasi hasil kerja karyawannya. Menurut sedarmayanti (2017:357), pengukuran sistem penghargaan yang dipakai oleh organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil dan tujuan yang diharapkan dan penghargaan :
 - a) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan dan kebutuhan pegawai.
 - b) Tingkat dorongan penghargaan terhadap semangat/gairah kerja pegawai.

- c) Tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tumbuh dan berkembang.
- d) Tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan.
- e) Tingkat manfaat sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan :
 - a) tingkat kesesuaian penghargaan dengan kinerja.
 - b) tingkat kesesuaian penghargaan dengan tanggung jawab.
 - c) tingkat kesesuaian penghargaan dengan pangkat dan jabatan.
- 3) Karakteristik atau bentuk penghargaan : variasi, jumlah, atau besarnya penghargaan pegawai.
- 4) Tingkat keadilan sistem penghargaan : sejauh mana penghargaan telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai.
- 5) Jarak waktu penghargaan diberikan : seberapa lama penghargaan diberikan dibandingkan aktivitas lainnya.

2.1.3 Program Punishment

a. Pengertian Punishment

Menurut James DeConinck (2003) dalam Ivancevich,*et al* (2006:224) hukuman atau *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Hukuman atau punishment menyajikan konsekuensi yang tidak nyaman untuk respon perilaku tertentu atau reinforcer yang diinginkan karena suatu respon perilaku tertentu (Ivancevich,*et al*, 2006:224).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:130) “punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan pengertian punishment adalah sistem yang dirancang oleh organisasi untuk mendisiplinkan

karyawan yang melanggar aturan perusahaan yang telah disepakati dengan bentuk pemberian sanksi atau denda yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Menurut Veithzal Rivai (2016:450) dalam Rismawati (2018) jenis – jenis punishment adalah sebagai berikut :

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

Setiap sanksi yang diberikan atas dasar kesalahan yang dilakukan maka disana ada mekanisme yang harus diperhatikan Fahmi (2016:60). Adapun mekanisme umum bentuk pemberian punishment adalah :

- 1) Pemberian punishment langsung berpengaruh pada finansial atau reward karyawan tersebut, seperti pemotongan atau penghentian gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya.
- 2) Pemberian punishment tidak langsung berpengaruh pada finansial atau reward karyawan tersebut, namun membawa pengaruh pada psikologis karyawan secara nyata. Misalnya karyawan tersebut dirumahkan, dihentikan aktivitas tugas dinas luar kota, tidak lagi diikutkan rapat-rapat penting.

b. Dimensi *Punishment*

Dimensi *punishment* menurut Siagian (2001:305) dibagi menjadi dua sifat, yakni bersifat preventif dan bersifat korektif.

1) Punishment *preventif*

Yakni tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2) Punishment *korektif*

Yakni tindakan yang dilakukan jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Berdasarkan dimensi punishment tersebut, Menurut Soerjono Soekanto (2004:76) dalam Rismawati (2018) fungsi punishment dibagi menjadi :

1) Membatasi perilaku.

Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.

2) Bersifat mendidik.

3) Memotivasi untuk menghindari dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

c. Indikator defhukuman (*punishment*)

Agus dharma (2004) dalam Sinambela (2016:354) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pada pemecatan.

1) Pembicaraan informal

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali.

2) Peringatan lisan

Peringatan lisan dipandang sebagai dialog atau diskusi. Pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran.

3) Peringatan tertulis

Peringatan tertulis diberikan kepada pegawai yang melanggar berulang-ulang.

4) Merumahkan sementara

Merumahkan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran apabila langkah sebelumnya tidak mengubah perilakunya.

5) penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai.

6) Pemecatan

Pemecatan adalah langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius.

2.1.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Gitosudarmo (2000:151) dalam Prakoso (2014) menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”.

Sihombing (2004:78) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”. Sedangkan Nitisemito (2010:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Maka dapat disimpulkan dari pengertian beberapa ahli diatas, pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu berbentuk fisik dan non fisik yang ada di sekitar karyawan yang berfungsi untuk menunjang aktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:31) dalam Hasanah (2015) jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.
- c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja akan mempengaruhi segala aktivitas karyawan, jika lingkungan kerja baik dan kondusif maka kualitas kerja karyawan akan baik pula. Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) dalam Sudrajat (2017), indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

- 1) Lingkungan kerja fisik, yang meliputi :
 - a) Pencahayaan
 - b) Sirkulasi udara.
 - c) Kebisingan.
 - d) Warna.
 - e) Kelembaban udara.
 - f) Fasilitas.
- 2) Lingkungan Kerja non fisik

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) dalam Kristanti (2017) indikator lingkungan kerja non fisik diantaranya :

- a) Hubungan atasan dengan bawahan.
- b) Hubungan sesama rekan kerja.

2.1.5 Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan,2016:141).

Menurut Edward dan Rhode (1976) dalam Dessler (1993:328) motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran.

Flippo (1984) dalam Hasibuan (2016:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tersebut tercapai. Menurut Terry (1978) dalam Hasibuan (2016:145) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kehendak atau dorongan yang muncul dalam diri karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan didasari faktor-faktor tertentu..

Motivasi yang akan timbul pada diri masing-masing karyawan diharapkan meningkatkan kinerja karyawan yang mana diharapkan akan berpengaruh baik bagi perusahaan kedepannya. Menurut Hasibuan (2016), tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Fahmi (2016:89) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yakni :

- 1) Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan.
- 2) Motivasi instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yan selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi tersebut akan terpelihara pula (Hasibuan, 2001:287).

b. Teori Motivasi

- 1) Teori Kebutuhan Maslow

Ivancevich, *et al* (2006:148) inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- 1) Fisiologis. Kebutuhan akan makanan dan minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Keamanan dan keselamatan. Kebutuhan untuk bebas dari ancaman diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Kebersamaan, sosial, dan cinta. Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- 4) Harga diri. Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- 5) Aktualisasi diri. Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi.

2) Teori Dua Faktor

Herzberg (1968) dalam Dahniel dan Dharma (2013:78) mengembangkan teori isi yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak memuaskan (*dissatisfier*) dan memuaskan (*satisfier*). Faktor tidak memuaskan disebut juga sebagai faktor kesehatan (*hiegiene*) atau faktor ekstrinsik. Faktor memuaskan disebut juga faktor sebagai faktor memotivasi atau intrinsik. Teori ini menghasilkan dua kesimpulan :

- a) Adanya serangkaian kondisi ekstrinsik yakni supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran dan keamanan,kebijakan kantor.
- b) Adanya serangkaian kondisi intrinsik yakni pencapaian,penghargaan, pekerjaan itu sendiri,tanggung jawab,pertumbuhan dan perkembangan.

3) Teori Kebutuhan McClelland

Ivancevich, *et al* (2006:154) McClelland telah mengajukan teori motivasi yang secara dekat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Dia yakin sebagian kebutuhan berasal dari budaya, tiga dari kebutuhan yang dipelajari yakni :

- a) Kebutuhan akan pencapaian (need for achievement)
- b) Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)

McClelland menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Sebagai contoh, memiliki kebutuhan kan pencapaian yang tinggi mendorong seseorang individu untuk menetapkan tujuan yang menantang untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut, dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan mencapainya.

Kebutuhan akan afiliasi merefleksikan keinginan untuk berinteraksi secara sosial dengan orang. Seseorang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi menempatkan kualitas dari hubungan pribadi sebagai hal yang paling penting, oleh karena itu hubungan sosial lebih didahulukan daripada penyelesaian tugas. Seseorang dengan kebutuhan kekuasaan

yang tinggi, di lain pihak, mengkonsentrasikan diri dengan mempengaruhi orang lain dan memenangkan argumentasi. Menurut McClelland, kekuasaan memiliki dua orientasi. Kekuasaan dapat menjadi negatif pada orang yang berfokus pada dominasi dan kepatuhan, atau kekuasaan dapat menjadi positif karena merefleksikan perilaku persuasif dan inspirasional.

4) Teori ERG Alderfer

Teori ERG adalah teori motivasi kepuasan yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan (Agus Dharma, 1993:101). Alderfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang terseusun dalam suatu hirarki. Akan tetapi, hirarki kebutuhannya hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan, yakni :

a) Eksistensi

Ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja.

b) Keterkaitan

Ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

c) Pertumbuhan

Ini adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) kreatif dan produktif.

c. Indikator Motivasi Kerja

Sardiman (2012:81) dalam Putri (2017) mengemukakan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Ketekunan

Ketekunan merupakan tindakan yang melakukan suatu kegiatan dengan bersungguh-sungguh dan berkelanjutan untuk mencapai apa yang diinginkan.

2) Kemauan

Kemauan merupakan upaya berusaha atau berbuat dalam mencapai suatu target tanpa mengeluh dan putus asa

3) Kesukarelaan

Kesukarelaan merupakan kesediaan dalam kerelaan meluangkan lebih banyak waktu untuk memahami penyelesaian tugas dengan baik.

4) Inovatif

Inovatif merupakan tindakan penyelesaian tugas dengan cara lain guna penyelesaian yang lebih baik.

5) Kerjasama

Merupakan tindakan penyelesaian tugas secara bersama dengan orang lain agar hasil yang lebih baik

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dikaji oleh peneliti-peneliti sebelumnya, dimana terdapat variabel-variabel yang selaras dengan penelitian ini yakni penghargaan, punishment, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian terdahulu digunakan sebagai pembanding antara penelitian selanjutnya, diantaranya :

Penelitian yang dilakukan oleh Andika Putra Pratama (2017), bertujuan untuk mengetahui seberapa besar reward (X_1) dan punishment (X_2) berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y). Populasi pada penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan Goldia Camilan Malang yang berjumlah 60 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent baik secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh karena memiliki nilai signifikansi yang kurang dari taraf nyata 5%. Uji t menunjukkan pengaruh signifikan dari kedua variabel terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil R square diperoleh hasil sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh reward dan punishment sebesar 65,4%, sedangkan sisanya yang sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah (2016) yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi internal (X_1), budaya organisasi (X_2), reward (X_3) terhadap motivasi kerja (Y). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah agen asuransi pada PT. Dinasti Sejahtera Bersama dengan sampel sebanyak 200 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel bebas komunikasi internal (X_1), budaya organisasi (X_2), reward (X_3) terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y), sedangkan secara parsial variabel – variabel bebas memiliki nilai p-value (sig) lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel – variabel bebas tersebut berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.

Hendra Winata Simamora (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan yang dilakukan pada karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*, dan responden sebanyak 52 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja non fisik (X_2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja (Y), dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa 71,5% motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil analisis regresi linier berganda juga menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,366 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,284.

Penelitian Rayka Dantyo Prakoso (2014), bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 128 karyawan, dan sampel sebanyak 56 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan alat analisis jalur. Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,734 atau sebesar 73,4% menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji t lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 7,947 dan nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 0,688 atau sebesar 68,8%, dengan nilai t hitung sebesar 0,676, yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0,747 atau 7,47%.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia Febrianti (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward ($X1$), punishment ($X2$) secara parsial terhadap motivasi kerja ($Y1$) dan secara parsial pada kinerja ($Y2$) pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. area mikro Jombang dengan sampel sebanyak 47 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini didapatkan secara parsial reward, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien beta reward sebesar 0,337 dan sig. 0,024. Sedangkan secara parsial punishment berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien beta punishment sebesar 0,147 dan sig. 0,313. Secara parsial reward, punishment, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Elok Faiqatul Jannah (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja ($X1$), kompensasi ($X2$), terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z). Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 35 responden bagian produksi UD. Lumintu Ambulu Jember yang bertindak pula sebagai sampel penelitian. Bentuk penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan alat analisis jalur (*path*). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,441 dan 0,356. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,348 dan 0,510. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,690.

Penelitian Dinda Ayu Rarasati (2016), bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan ($X1$), lingkungan kerja ($X2$) terhadap kinerja (Y), melalui variabel motivasi (Z) pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik. Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan menggunakan sampel sebanyak 56 responden dengan metode *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pelatihan dan pengembangan signifikan terhadap motivasi kerja pengembangan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
1.	Andika Putra Pratama (2017)	Reward ($X1$) dan Punishment ($X2$) Motivasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini reward dan Punishment berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap variabel motivasi kerja karyawan
2.	Siti Fatimah (2016)	Komunikasi Internal ($X1$), Budaya Organisasi ($X2$), Reward ($X3$) Motivasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal, budaya organisasi, reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

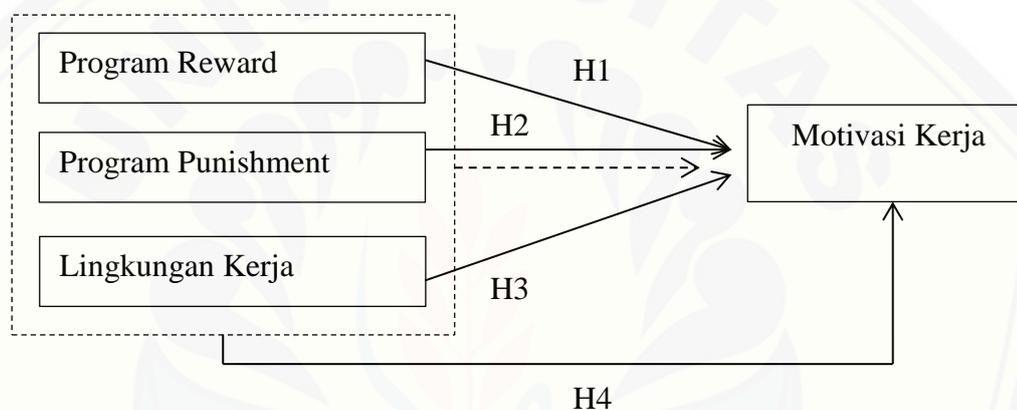
No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
3.	Hendra Winarta Simamora (2016)	Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Motivasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh simultan dan parsial terhadap motivasi kerja
4.	Rayka Dantyo Prakoso (2014)	Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (Y_1), dan Kinerja Karyawan (Y_2)	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
5.	Silvia Febrianti (2014)	Reward (X_1), Punishment (X_2) Motivasi kerja (Y_1) Kinerja (Y_2)	Analisis Jalur, Analisis Statistik Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel punishment tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Secara parsial variabel reward, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
6.	Elok Faiqotul Jannah (2017)	Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Kinerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7.	Dinda Ayu Rarasati (2016)	Pelatihan dan Pengembangan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja (Y), Motivasi (Z)	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Sumber : Pratama (2017), Fatimah (2016), Simamora (2016), Prakoso (2014), Febrianti (2014), Jannah (2017), Rarasati (2016)

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian Andika Putra Pratama (2017), terdapat pengaruh reward, dan punishment terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi reward yang diberikan kepada karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan semakin tingginya punishment maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dalam penelitian Rakya Dantyo (2014), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Berdasarkan landasan teori dan studi empiris yang ada, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— : parsial

- - - - - : simultan

Kerangka konseptual dapat dideskripsikan dengan menggambarkan alur pemikiran penelitian ini. Kerangka konseptual diatas menjelaskan pengaruh program reward terhadap motivasi kerja, pengaruh program punishment terhadap motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh program reward, program punishment dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Program Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Fahmi (2013:46) penghargaan dan motivasi dapat dilihat sebagai bentuk hubungan yang berisifat linear dan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Karena secara konsep ketika seseorang memutuskan untuk memulai suatu pekerjaan maka tentunya ada sesuatu yang diharapkan dan pengharapan itu merupakan kepuasan yang diperoleh. penghargaan merupakan bentuk perhatian dan pengakuan atasan, sekaligus menggembirakan dan memotivasi. Bagi organisasi, hal itu dapat memotivasi begitu banyak anggota bahwa tindakan dan perilaku memberikan nilai-nilai pantas dihargai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Arshawiyoga (2014) sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H_1 : program reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2.4.2 Pengaruh Program *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Punishment atau hukuman diterapkan agar karyawan dapat memperbaiki perilakunya dan mencegah karyawan tersebut tidak melakukan kesalahan sama secara berulang serta mencegah karyawan lain melakukan hal serupa. Purwanto (2006:186) dalam Pratama (2017) menyatakan bahwa *punishment* merupakan bentuk negatif, tetapi apabila diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja.

H_2 : program *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Apabila kondisi kerja karyawan tidak kondusif akan berpengaruh pada tingkat motivasi karyawan yang rendah untuk menyelesaikan beban pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Prakoso (2014) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan.

H_3 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2.4.4 Pengaruh Program Reward , Program Punishment, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2004) motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan,2016:141). Motivasi kerja didasari oleh faktor – faktor tertentu sehingga timbulnya motif atau dorongan pada karyawan untuk menyalurkan potensinya secara maksimal pada perusahaan. Pada penelitian ini variabel sistem penghargaan, punishment, dan lingkungan kerja diyakini menjadi faktor-faktor penentu timbulnya motivasi kerja.

H₄ : program reward, program punishment, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

BAB 3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel yang telah dirumuskan peneliti melalui hipotesis penelitian. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, sumber data yang diperoleh primer dan sekunder yakni wawancara dan observasi serta artikel-artikel, jurnal, dan studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda sehingga dapat diketahui pengaruh dari program penghargaan, punishment, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV. Preanger Prima Rasa.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (1999) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Preanger Prima Rasa yang berjumlah 33 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut teknik sampling adalah pengambilan sampel. Arikunto (2006:112) menyatakan apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik digunakan keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15%, 15-25% atau lebih. Dari penjelasan diatas, maka besaran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan

teknik sampel jenuh yakni dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 33 responden CV. Preanger Prima Rasa..

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis data

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif diperoleh dari penilaian skor jawaban responden melalui pertanyaan pada kuesioner.

3.3.2. Sumber data

a. Data primer

Sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang akan diperoleh dari karyawan CV. Preanger Prima Rasa melalui jawaban atas kuesioner yang diberikan dan diisi oleh responden.

b. Data sekunder

Data sekunder yakni data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat mendukung penelitian. diperoleh dari personalia perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan langsung dengan karyawan mengenai variabel – variabel terkait dan studi pustaka adalah pengumpulan data dengan menggunakan literature yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara dalam penelitian yakni dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan responden yakni karyawan CV. Preanger Prima Rasa yang berkaitan dengan fenomena-fenomena yang akan diteliti.

b. Studi pustaka

Yakni merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan literatur yang menunjang penelitian.

c. Kuesioner

Merupakan suatu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan kepada responden yang berisi tentang variabel-variabel yang akan diteliti.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi variabel dependen dan variabel independen, yakni :

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X).

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (Sugiyono, 2013:59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Program Reward(X1)
- 2) Program Punishment (X2)
- 3) Lingkungan Kerja (X3)

b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini tergantung pada variabel lain (Sugiyono, 2013:59). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah motivasi kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel secara eksplisit mengidentifikasi variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini definisi operasional dijelaskan sebagai berikut :

a. Program Reward (X1)

Program penghargaan merupakan cara organisasi dalam menindak kinerja karyawan CV. Preanger Prima Rasa agar termotivasi dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:357), indikator penghargaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat dorongan penghargaan terhadap semangat atau gairah kerja pegawai.
Seberapa besar pengaruh penghargaan yang diberikan oleh organisasi agar timbul motivasi atau semangat gairah kerja pada diri karyawan.
- 2) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan pegawai
Seberapa tepat pengaruh pemberian penghargaan oleh organisasi yang diinginkan oleh karyawan.
- 3) Variasi
Variasi merupakan bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan, yang berisi program-program penghargaan.
- 4) Jumlah
Jumlah merupakan besaran penghargaan yang akan diberikan organisasi untuk karyawan sesuai dengan prestasi yang dicapai dan disesuaikan dengan kebijakan yang sudah ditetapkan.
- 5) Tingkat keadilan sistem penghargaan.
Keadilan merupakan sejauh mana penghargaan yang diberikan telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai.

b. Program *Punishment* (X2)

Punishment merupakan pemberian sanksi pelanggaran yang berlaku pada karyawan CV. Preanger Prima Rasa yang didapati melanggar aturan perusahaan. Agus dharma (2004) dalam Sinambela (2016:354) mengemukakan sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pada pemecatan. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- 1) Pembicaraan informal
Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali.

2) Peringatan lisan

Peringatan lisan dipandang sebagai dialog atau diskusi. Pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran.

3) Peringatan tertulis

Peringatan tertulis diberikan kepada pegawai yang melanggar berulang-ulang.

4) Penurunan upah

Pemotongan atau denda pada sebagian upah apabila melakukan pelanggaran yang diterima pegawai.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik maupun non fisik CV. Preanger Prima Rasa sebagai sarana penunjang pekerjaan. Menurut Budi W.Soetjipto (2008:87) dalam Sudrajat (2017) indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan pada penelitian ini meliputi :

1) Pencahayaan

Pencahayaan merupakan kondisi penerangan dengan intensitas cahaya masuk yang cukup yakni tidak menyilaukan atau tidak kurang. Pencahayaan terdiri dari dua sumber yakni pencahayaan alami yang diperoleh dari matahari dan pencahayaan buatan dari sinar lampu.

2) Sirkulasi udara.

Sirkulasi udara merupakan keadaan pergantian udara dalam ruangan. Sirkulasi udara buruk dan kotor apabila oksigen bercampur dengan gas – gas lainnya akan menyebabkan kerja tidak optimal. Penempatan ventilasi udara yang tepat membantu sirkulasi udara dalam ruangan tidak terlalu panas.

3) Fasilitas.

Fasilitas merupakan segala sesuatu baik dalam bentuk sarana fisik maupun non fisik yang disediakan perusahaan, yang dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas kerja. Fasilitas ini meliputi alat yang digunakan untuk mendukung penyajian makanan dan alat-alat penunjang kerja, musholla dan toilet.

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) dalam Kristanti (2017) yang digunakan pada penelitian ini meliputi :

- 4) Hubungan atasan dengan bawahan
Segala bentuk interaksi antara karyawan dengan atasan saat bekerja atau diluar pekerjaan.
- 5) Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja
Hubungan kerja mengacu kepada aktivitas atau interaksi antar karyawan dengan rekan kerjanya saat bekerja yang baik.

d. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja karyawan CV. Preanger Prima Rasa merupakan dorongan pada setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sardiman (2012:81) dalam penelitian terdahulu Putri (2017) indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Ketekunan
Ketekunan merupakan tindakan yang melakukan suatu kegiatan dengan bersungguh-sungguh dan berkelanjutan untuk mencapai apa yang diinginkan.
- 2) Kemauan
Kemauan merupakan upaya berusaha atau berbuat dalam mencapai suatu target tanpa mengeluh dan putus asa.
- 3) Kesukarelaan
Kesukarelaan merupakan kesediaan dalam kerelaan meluangkan lebih banyak waktu untuk memahami penyelesaian tugas dengan baik.
- 4) Kerjasama
Merupakan tindakan penyelesaian tugas secara bersama dengan orang lain agar hasil yang lebih baik.

3.6.2 Skala Pengukuran

Menurut Ghozali (2013:3) pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol diletakkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini teknik yang akan digunakan adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132). Dalam penelitian ini variabel program reward (X1), program punishment (X2), lingkungan kerja (X3), dan motivasi kerja (Y) diukur dengan menggunakan skala likert yakni melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang ditetapkan sebagai sampel. Melalui skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan kemudian dijadikan acuan guna menyusun poin-poin pernyataan Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Sangat setuju (SS) : skor 4
- b. Setuju (S) : skor 3
- c. Tidak setuju (TS) : skor 2
- d. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atas pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto, 2006:255). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan nilai skor total. Kemudian, dibandingkan dengan nilai kritis taraf signifikansi α sebesar 1%, 5%, atau 10%. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
X : skor indikator variabel
Y : skor total variabel
n : jumlah data (responden sampel)

Apabila di penelitian ada data yang tidak valid maka peneliti dapat menghapus butir-butir dari kuesioner yang tidak valid atau dengan cara memperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47). Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cornbach Alpha* (α) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cornbach Alpha* (α) > 0,60 . Reliabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Uji reliabilitas *Cornbach Alpha* (α)

Uji reliabilitas dengan metode *Cornbach Alpha* (α) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- α : koefisien reliabilitas
k : jumlah variabel independen dalam persamaan
r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Ada yang memaknakan nilai alpha jilka nilai $\alpha > 0,90$ maka reliabilitasnya sempurna, jika α antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitasnya tinggi, α antara 0,50 – 0,70 maka nilai reliabilitas moderat, $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah.

3.7.2 Uji Normalitas Data

a. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2008:28). Derajat keyakinan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% dengan *Komlogrov-Smirnov test* sebagai uji kenormalan data. Uji ini dilakukan jika masing-masing variabel telah memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Adapun kriteria pengujian, sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Apabila data yang diperoleh tidak berdistribusi normal, menurut Pramesti (2017:12) maka dapat dilakukan transformasi data berupa Log10, Ln, square, kuadrat, dan lain-lain, atau dapat pula menggunakan teori *Central Limit Theorem* (teorema nilai pusat) yang menyatakan bahwa semakin banyak data yang diambil dari populasi maka data tersebut akan mendekati distribusi normal.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear (Hasan, 2009:269). Dalam penelitian ini disebut sebagai persamaan regresi linier berganda karena variabel bebasnya lebih dari satu. Pengaruh antar variabel bebas yang terdiri dari program reward, program punishment, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Motivasi Kerja
 α : Bilangan Konstanta
 X_1 : Variabel program *reward*

- X_2 : Variabel program *punishment*
 X_3 : Variabel lingkungan kerja
 b_1 : Koefisien regresi variabel program reward
 b_2 : Koefisien regresi variabel program punishment
 b_3 : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
e : eror

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menghasilkan estimator linier tidak bias dengan varian minimum. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Apabila terjadi multikolinearitas, maka hal yang dapat dilakukan adalah memperbanyak jumlah sampel atau menghapus variabel independent yang memiliki nilai multikolinieritas tinggi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut

residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk uji hipotesis secara parsial, uji f untuk uji hipotesis secara simultan dan analisis koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (X) secara parsial. Kriteria pengujian tingkat signifikansi (α) = 0,05%. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti program reward, program punishment, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh tidak nyata terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti program reward, program punishment, dan lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

b. Uji Signifikansi Simultan (uji statistik F)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian hipotesis dengan uji F dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti program reward, program punishment, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan
 2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti program reward, program punishment, dan lingkungan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap motivasi kerja karyawan
- c. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Menurut Sugiyono (2008:83) analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel terikat secara simultan. Formulasi koefisien determinasi menurut Sugiyono, (2008:83) sebagai berikut :

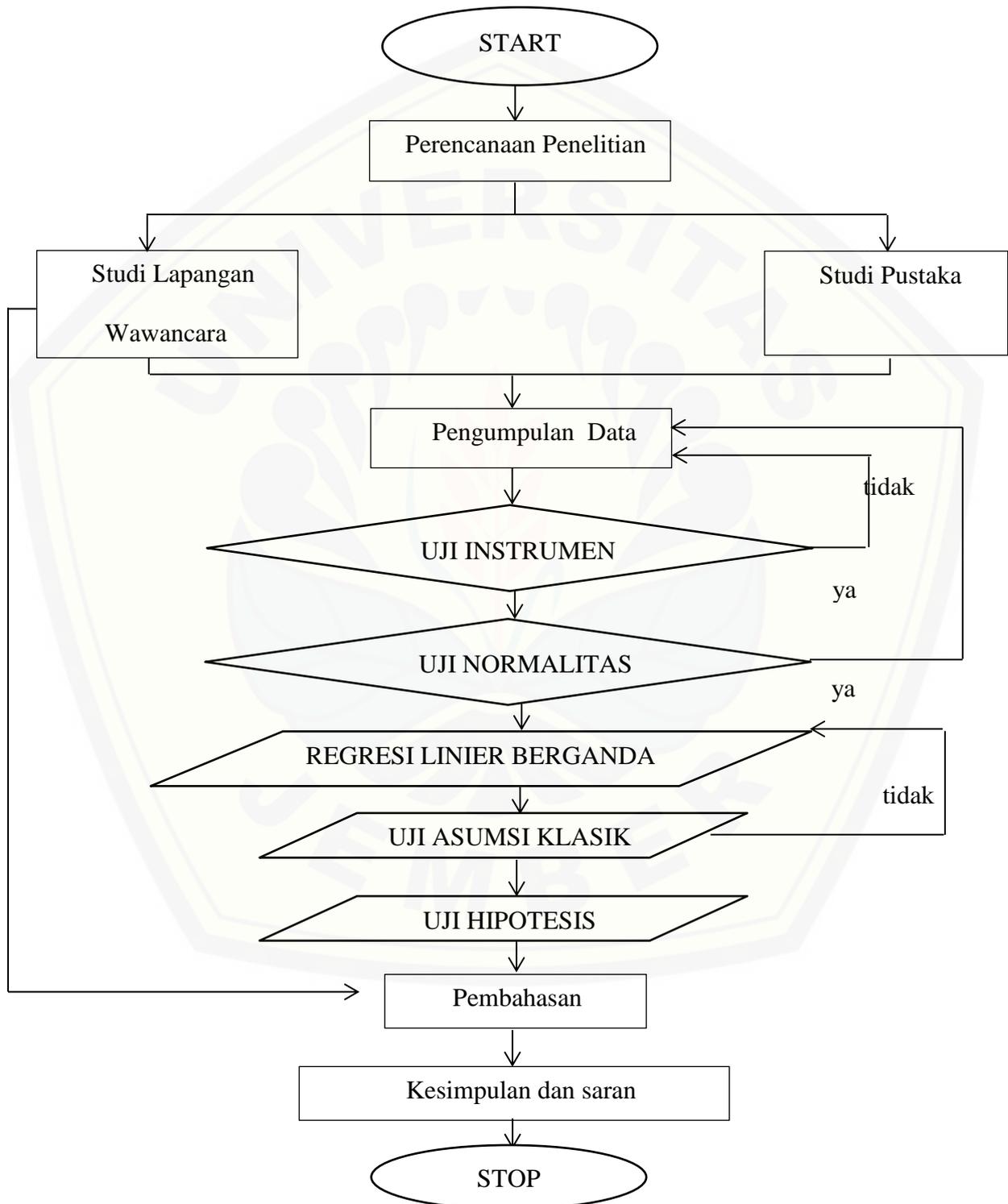
$$R^2 = \frac{b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y}{Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = koefisien penentu berganda
 b = koefisien regresi
 Y = motivasi kerja

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Langkah-langkah pemecahan masalah dalam penelitian ini dijelaskan dengan diagram berikut ini :



Keterangan :

- a. Start, yaitu tahapan awal persiapan materi sebelum melakukan penelitian.
- b. Perencanaan penelitian, bertujuan merencanakan apa saja yang dibutuhkan untuk keperluan penelitian. Studi lapangan, yakni pra survei melakukan wawancara kepada responden sebagai contoh sampel untuk melihat fenomena yang terjadi di lapangan. Studi pustaka, yang berisikan teori yang berhubungan dengan objek penelitian.
- c. Pengumpulan data, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.
- d. Uji instrumen, guna mengetahui validitas penyebaran kuesioner dan mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Jika tidak valid dan reliabel maka diperlukan perbaikan ulang pada kuesioner dan pengumpulan data ulang.
- e. Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Jika tidak normal maka diperlukan perbaikan ulang pada kuesioner dan pengumpulan data ulang.
- f. Regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- g. Uji asumsi klasik yakni mengolah data yang telah di regresi, terdiri dari uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Jika terjadi pelanggaran pada model maka dapat dilakukan perbaikan pada model regresi.
- h. Uji hipotesis, yakni untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f.
- i. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya yang telah dilakukan.
- j. Kesimpulan dan saran, yakni menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberi saran untuk penelitian lain yang mendatang.
- k. Stop, yaitu hasil akhir dalam penelitian yang dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh variabel program reward (X_1), program punishment (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat motivasi kerja (Y) maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Program reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi pengaruh program reward di perusahaan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV. Preanger Prima Rasa di Jember. Hal tersebut menjawab hipotesis H_1 diterima H_0 ditolak.
- b. Program punishment secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember. Hal ini menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel punishment terhadap motivasi kerja pada karyawan Preanger Prima Rasa di Jember sehingga H_2 ditolak H_0 diterima.
- c. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember. Hal ini menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sehingga, H_3 ditolak H_0 diterima.
- d. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel program reward, program punishment, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember. Hal ini menjelaskan bahwa apabila variabel independen ditingkatkan maka variabel dependen motivasi kerja akan meningkat pula sehingga H_0 ditolak H_4 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi perusahaan
 - a. Program reward (X1) sudah baik dan berpengaruh pada motivasi. Hal tersebut dapat lebih dipertahankan dengan cara pemberian program reward secara berkala dan tersistem dengan baik
 - b. Program punishment (X2) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat mengkaji ulang sistem punishment denda diharapkan dapat memotivasi kerja. Sebagai contoh, memberikan reward pada hukuman pada batasan tertentu yakni pegawai yang selalu bermasalah pada tahap ringan apabila tidak lagi melakukan kesalahan pada jangka waktu yang ditentukan maka karyawan mendapatkan reward atau dengan menaikkan potongan denda.
 - c. Lingkungan kerja (X3) yang tidak berpengaruh pada motivasi kerja, perusahaan dapat meninjau ulang kondisi kerja yang ada disekitar karyawan. Penataan ventilasi tata ruangan yang akan berdampak pada sirkulasi udara dan barang disusun secara rapi. Diharapkan, dapat berpengaruh positif pada motivasi karyawan.
- 2) Bagi peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk benar-benar mengkaji ulang tentang variabel penelitian terhadap kecocokan pada objek penelitian. Jurnal atau literatur pendukung yang lengkap apabila terjadi hambatan saat proses penelitian. Sehingga akan didapatkan penelitian yang dapat dipercaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dahniel, R. A. dan S. Dharma. 2014. *Perilaku Organisasi Kepolisian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. 1984. *Personnel Management*. Third Edition. USA: Reston Publishing Company, Inc. Terjemahan oleh A. Dharma. 1986. *Manajemen Personalia : Teknis & Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua.. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Flippo, E. B. 1984. *Personnel Management, Sixth Edition*. New York: Mc. Graw-Hill Book Company.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M, I. 2009. *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasanah, IA. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang*. *Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ivancevich, J., R. Konopaske, dan M. T. Matteson, M. 2007. *Organizational Behavior And Management*. Seventh Edition. USA: The McGraw-Hill Companies. Terjemahan oleh G. Gania. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Koencoro, G. D. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA Persero Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. 5 (2): 3.
- Kristanti, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*. 5 (1).
- Lawler, E III. Dan J. G. Rhode. 1976. *Information and Control in Organizations*. Pacific Palisades: Goodyear.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Putri. S.D.N.P. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PTPN XII Kebun Belawan Bondowoso. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Prakoso, R. D. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. 14 (2): 2.
- Rifai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rismawati, I. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Yi Bandung (Survei Pada Karyawan Yun Yi Bandung). *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudrajat, R. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa Cake and Bakery. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan: Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Universitas Jember. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UPT Penerbitan Universitas Jember.
- Wahyudi, A. 2008. Membangun Komitmen Organisasional untuk Meningkatkan Kinerja Dan Daya Saing Organisasi. *Jurnal Joglo*. Vol.20 (1): 1-15.
- Jurnal. 2019. *Gurahnya Industri Kuliner Bikin Ekonomi Nasional Meningkat*.
<http://www.okezone.com>. [Diakses pada 10 Februari 2020]

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan CV. Preanger Prima Rasa Kabupaten Jember

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang saya buat, sebagai salah satu syarat kelulusan program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi lembar kuesioner yang saya lampirkan dalam penelitian ini dengan judul penelitian “ Pengaruh Program Motivasi, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Mootivasi Kerja Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember”.

Infomasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya terbatas untuk kepentingan akademis, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Penelitian ini menjamin kerahasiaan identitas pribadi Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenan untuk mengisi kuesioner ini , peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Nur Aulia Safitri

NIM 130810201195

I. Identitas Responden

Nomor Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Lama Kerja :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Pernyataan – pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya.
- b. Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda () pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat setuju (SS) : skor 4

Setuju (S) : skor 3

Tidak setuju (TS) : skor 2

Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

KUESIONER

PERNYATAAN

- a. Program Reward(X1)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Reward yang diberikan membawa pengaruh pada semangat dan gairah selama bekerja				
2.	Reward yang diberikan sesuai dengan yang apa yang diharapkan				
3.	Bentuk-bentuk reward yang diberikan				

	membuat termotivasi				
4.	Jumlah atau besaran reward yang diberikan sesuai dengan porsi dan prestasi kerja				
5.	Penghargaan yang ada telah tepat sasaran atau telah memenuhi keadilan dalam prakteknya bagi pegawai				

b. *Punishment* (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memberi tahu ketika saya melakukan kesalahan pertama kali				
2.	Karyawan mendapatkan peringatan lisan dan menanyakan penyebab karyawan melakukan kesalahan				
3.	Karyawan mendapat peringatan atau sanksi tertulis (surat peringatan) ketika melakukan pelanggaran yang berulang-ulang peraturan sesuai dengan kebijakan yang berlaku				
4.	Sanksi pelanggaran yang berlaku dilakukan dengan pemotongan upah sesuai dengan kebijakan perusahaan				

c. *Lingkungan Kerja* (X3)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Kondisi pencahayaan sudah sangat terang				
2.	Sirkulasi udara dalam ruangan sudah				

	nyaman				
3.	Fasilitas yang tersedia lengkap dan membantu pekerjaan lebih mudah dan cepat				
4.	Hubungan bawahan dengan atasan berjalan nyaman				
5.	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik				

d. Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan konsisten agar tercapainya tujuan				
2.	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk berusaha menyelesaikan target kerja tanpa putus asa				
3.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu guna memahami cara penyelesaian tugas dengan baik				
4.	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik				

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

No. Responden	Lama Kerja (tahun)	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Program Reward					Total
				x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	
1	> 1	< 25	perempuan	3	3	3	3	3	15
2	< 1	< 25	perempuan	4	3	4	3	3	17
3	< 1	< 25	perempuan	3	3	3	4	2	15
4	< 1	< 25	perempuan	3	3	3	3	3	15
5	> 1	< 25	perempuan	4	4	4	3	4	19
6	< 1	< 25	laki-laki	3	3	2	2	3	13
7	> 1	> 25	laki-laki	4	3	4	3	2	16
8	< 1	> 25	laki-laki	4	3	3	3	3	16
9	< 1	> 25	laki-laki	2	2	2	2	2	10
10	< 1	< 25	laki-laki	3	3	3	3	3	15
11	> 1	< 25	laki-laki	3	3	3	3	2	14
12	< 1	< 25	laki-laki	4	3	3	3	2	15
13	> 1	< 25	laki-laki	3	3	3	3	2	14
14	< 1	< 25	perempuan	3	3	3	3	3	15
15	> 1	> 25	laki-laki	4	4	3	4	4	19
16	> 1	< 25	laki-laki	3	3	3	3	3	15
17	> 1	< 25	perempuan	4	3	3	3	3	16
18	> 1	> 25	laki-laki	3	3	3	2	2	13
19	> 1	< 25	laki-laki	3	2	3	2	2	12
20	< 1	< 25	laki-laki	3	3	3	3	3	15
21	> 1	< 25	perempuan	4	3	3	3	3	16
22	> 1	< 25	laki-laki	4	3	4	3	2	16
23	> 1	> 25	laki-laki	3	3	3	3	2	14
24	> 1	< 25	laki-laki	3	2	3	2	2	12
25	> 1	< 25	laki-laki	4	3	4	3	3	17
26	< 1	< 25	laki-laki	4	4	4	4	4	20
27	> 1	> 25	laki-laki	4	3	3	3	4	17
28	> 1	> 25	perempuan	3	3	3	3	3	15
29	> 1	> 25	laki-laki	3	3	3	3	3	15
30	> 1	> 25	perempuan	3	4	4	4	3	18
31	> 1	< 25	laki-laki	4	3	3	3	3	16
32	< 1	< 25	perempuan	3	3	2	3	2	13
33	< 1	> 25	perempuan	3	2	3	3	2	13

No.	Program Punishment				Total	Lingkungan Kerja					Total
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	
1	3	3	3	3	12	3	2	3	4	4	16
2	4	4	4	3	15	4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	2	11	3	2	3	3	4	15
4	4	4	4	3	15	2	3	2	2	3	12
5	4	4	4	4	16	4	3	2	4	4	17
6	3	2	3	3	11	3	2	3	3	3	14
7	3	3	3	3	12	3	2	2	2	4	13
8	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	17
9	3	3	2	3	11	2	1	2	1	2	8
10	4	4	3	3	14	3	3	2	2	3	13
11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
12	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	12	3	2	3	3	4	15
15	4	4	3	2	13	4	4	3	4	3	18
16	3	3	3	2	11	2	2	2	2	3	11
17	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	12
18	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	13
19	3	3	3	2	11	3	2	2	3	3	13
20	3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	17
21	3	3	4	2	12	3	2	2	3	3	13
22	4	3	4	3	14	3	2	2	3	3	13
23	3	3	4	2	12	4	3	4	3	4	18
24	3	3	2	2	10	3	2	2	2	3	12
25	3	3	3	4	13	3	2	2	3	4	14
26	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	17
27	4	4	4	3	15	3	2	3	3	3	14
28	3	3	3	4	13	3	3	3	4	3	16
29	3	3	3	4	13	3	2	3	4	4	16
30	4	4	4	3	15	4	2	4	4	4	18
31	3	3	3	4	13	4	3	2	3	3	15
32	3	3	3	2	11	3	2	2	2	3	12
33	3	3	3	2	11	3	2	3	3	4	15

No.	Motivasi Kerja				Total
	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	
1	3	3	3	3	12
2	4	4	3	3	14
3	4	4	3	3	14
4	4	4	3	3	14
5	4	4	4	4	16
6	2	3	3	3	11
7	4	4	4	4	16
8	3	3	3	3	12
9	3	3	4	4	14
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	3	12
12	3	3	2	3	11
13	3	3	4	3	13
14	3	3	3	3	12
15	4	4	3	4	15
16	3	3	3	3	12
17	4	4	4	4	16
18	3	3	2	3	11
19	4	3	3	3	13
20	4	4	4	3	15
21	4	4	3	4	15
22	4	4	4	3	15
23	4	4	3	4	15
24	3	2	3	3	11
25	4	4	4	4	16
26	4	4	3	3	14
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	4	13
29	3	4	4	3	14
30	4	4	4	4	16
31	3	3	3	3	12
32	3	3	2	3	11
33	3	3	3	4	13

LAMPIRAN 3. ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

		Lama Kerja	Usia	Jenis Kelamin
N	Valid	33	33	33
	Missing	0	0	0

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	13	39,4	39,4	39,4
	>1	20	60,6	60,6	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	21	63,6	63,6	63,6
	perempuan	12	36,4	36,4	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	22	66,7	66,7	66,7
	>25	11	33,3	33,3	100,0
Total		33	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,0	3,0	3,0
3	19	57,6	57,6	60,6
4	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12,1	12,1	12,1
3	25	75,8	75,8	87,9
4	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9,1	9,1	9,1
3	23	69,7	69,7	78,8
4	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	15,2	15,2	15,2
3	24	72,7	72,7	87,9
4	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	39,4	39,4	39,4
3	16	48,5	48,5	87,9
4	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	72,7	72,7	72,7
4	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,0	3,0	3,0
3	25	75,8	75,8	78,8
4	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,1	6,1	6,1
3	23	69,7	69,7	75,8
4	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	27,3	27,3	27,3
3	19	57,6	57,6	84,8
4	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12,1	12,1	12,1
3	22	66,7	66,7	78,8
4	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	17	51,5	51,5	54,5
3	14	42,4	42,4	97,0
4	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	45,5	45,5	45,5
3	16	48,5	48,5	93,9
4	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	7	21,2	21,2	24,2
3	17	51,5	51,5	75,8
4	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,0	3,0	3,0
3	19	57,6	57,6	60,6
4	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,0	3,0	3,0
3	15	45,5	45,5	48,5
4	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,0	3,0	3,0
3	15	45,5	45,5	48,5
4	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9,1	9,1	9,1
3	18	54,5	54,5	63,6
4	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	60,6	60,6	60,6
4	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

1) Variabel Program Reward

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,456**	,579**	,362*	,445**	,744**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,039	,009	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,456**	1	,458**	,708**	,649**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,008		,007	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,579**	,458**	1	,446**	,263	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,009	,140	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,362*	,708**	,446**	1	,414*	,754**
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,009		,017	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	,445**	,649**	,263	,414*	1	,754**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,140	,017		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	,744**	,852**	,708**	,754**	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

2) Variabel Program Punishment

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,798**	,571**	,116	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,520	,000
	N	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	,798**	1	,498**	,075	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,677	,000
	N	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	,571**	,498**	1	,066	,726**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003		,714	,000
	N	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	,116	,075	,066	1	,529**
	Sig. (2-tailed)	,520	,677	,714		,002
	N	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	,822**	,779**	,726**	,529**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	
	N	33	33	33	33	33

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

3) Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,493**	,459**	,497**	,384*	,771**
	Sig. (2-tailed)		,004	,007	,003	,027	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.2	Pearson Correlation	,493**	1	,242	,359*	,050	,594**
	Sig. (2-tailed)	,004		,175	,040	,781	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.3	Pearson Correlation	,459**	,242	1	,573**	,442*	,749**
	Sig. (2-tailed)	,007	,175		,000	,010	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.4	Pearson Correlation	,497**	,359*	,573**	1	,545**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,003	,040	,000		,001	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.5	Pearson Correlation	,384*	,050	,442*	,545**	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,027	,781	,010	,001		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	,771**	,594**	,749**	,846**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

4) Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,805**	,409*	,412*	,831**
	Sig. (2-tailed)		,000	,018	,017	,000
	N	33	33	33	33	33
Y1.2	Pearson Correlation	,805**	1	,497**	,412*	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,017	,000
	N	33	33	33	33	33
Y1.3	Pearson Correlation	,409*	,497**	1	,448**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,018	,003		,009	,000
	N	33	33	33	33	33
Y1.4	Pearson Correlation	,412*	,412*	,448**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,017	,017	,009		,000
	N	33	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	,831**	,862**	,764**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

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

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

b. Uji Reliabilitas

1) Variabel Program Reward

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

2) Variabel Program Punishment

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,632	4

3) Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	5

4) Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	4

LAMPIRAN 6 . Uji ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39700009
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,144
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,827
Asymp. Sig. (2-tailed)		,500

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,380	2,436		2,209	,035		
program reward (X1)	,381	,185	,455	2,064	,048	,436	2,292
program punishment (X2)	,405	,230	,332	1,761	,089	,597	1,674
lingkungan kerja (X3)	-,179	,142	-,229	-1,262	,217	,645	1,550

a. Dependent Variable: motivasi kerja (Y)

c. Uji Heteroskedastisitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,628	3	,543	1,225	,318 ^a
	Residual	12,841	29	,443		
	Total	14,469	32			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Program Punishment (X2), Program Reward (X1)

b. Dependent Variable: Abs_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,212	1,104		2,908	,007
	Program Reward (X1)	-,051	,084	-,162	-,610	,546
	Program Punishment (X2)	-,089	,104	-,193	-,852	,401
	Lingkungan Kerja (X3)	-,008	,064	-,028	-,128	,899

a. Dependent Variable: Abs_RES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,6807	1,6585	1,2058	,22552	33
Residual	-1,19333	1,50338	,00000	,63347	33
Std. Predicted Value	-2,328	2,007	,000	1,000	33
Std. Residual	-1,793	2,259	,000	,952	33

a. Dependent Variable: Abs_RES

LAMPIRAN 7 . REGRESI LINIER BERGANDA, UJI T, UJI F, UJI KOEFISIEN
DETERMINASI

a. Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA (X3), PROGRAM PUNISHMENT (X2), PROGRAM REWARD (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,322	1,467

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3),
PROGRAM PUNISHMENT (X2), PROGRAM REWARD (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,185	3	13,062	6,065	,002 ^a
	Residual	62,451	29	2,153		
	Total	101,636	32			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,380	2,436		2,209	,035
PROGRAMREWARD (X1)	,381	,185	,455	2,064	,048
PROGRAM PUNISHMENT (X2)	,405	,230	,332	1,761	,089
LINGKUNGAN KERJA (X3)	-,179	,142	-,229	-1,262	,217

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA (Y)

b. Uji T HIPOTESIS (PARSIAL)

T Tabel = $df = n - k = 33 - 3 = 30$, sesuai Tabel T, maka $df = 30$

dan nilai T Tabel = 2,040

Hipotesis	Pengaruh	T Hitung	T Tabel	Signifikansi
H1	X1 → Y	2,064	2,040	0,048
H2	X2 → Y	1,761	2,040	0,089
H3	X3 → Y	-1,262	2,040	0,217

Maka, H2 dan H3 ditolak karena T Hitung < T Tabel

c. Uji F (SIMULTAN)

(F Tabel = 2,933 pada Probabilitas = 0,05)

$$N1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$N2 = n - k = 33 - 3 = 30$$

N1 = 3 dan N2 = 30 pada F Tabel

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,185	3	13,062	6,065	,002 ^a
	Residual	62,451	29	2,153		
	Total	101,636	32			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Maka, Ho ditolak H4 diterima *Fhitung* 6,065 > *Ftabel* 2,93

d. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,322	1,467

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), PROGRAM PUNISHMENT (X2), PROGRAM REWARD (X1)

menunjukkan pengaruh variabel dependen motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel program reward (X₁), program punishment (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) sebesar 38,6%. Sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang diteliti.

LAMPIRAN 8. R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

$Df = n - 2 = 33 - 2$

R tabel = 31 (0,344)

LAMPIRAN 9. T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30800	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10082	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76328	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793

LAMPIRAN 10. F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00