



**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, TINGKAT
ABSENSI DAN *TURNOVER INTENTIONS* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHARP
ELECTRONICS INDONESIA, JEMBER**

**THE INFLUENCE OF REWARD, PUNISHMENT, ABSENTEEISM AND
TURNOVER INTENTIONS TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.
SHARP ELECTRONICS INDONESIA, JEMBER**

SKRIPSI

Oleh:

Maula Ummi Hani

NIM. 090810201204

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2014**



PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, TINGKAT
ABSENSI DAN *TURNOVER INTENTIONS* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHARP
ELECTRONICS INDONESIA, JEMBER

THE INFLUENCE OF REWARD, PUNISHMENT, ABSENTEEISM AND
TURNOVER INTENTIONS TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.
SHARP ELECTRONICS INDONESIA, JEMBER

SKRIPSI

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

Oleh:

Maula Ummi Hani

NIM. 090810201204

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2014**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Maula Ummi Hani
NIM : 090810201204
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Reward, Punishment*, Tingkat Absensi dan
Turnover Intentions Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Sharp Electronics Indonesia, 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 instansi manapun, serta bukan karya jiplakan 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 kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 2 Februari 2014

Yang Menyatakan,

Maula Ummi Hani

NIM: 090810201204

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward, Punishment*, Tingkat Absensi dan *Turnover Intentions* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember

Nama Mahasiswa : Maula Umami Hani

NIM : 090810201204

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 4 Februari 2014

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, SE., MM., Ph.D
NIP. 19690329 199303 2 001

Dr. Sumani, M.Si
NIP. 19690114 200501 1 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, SE., M.Si
NIP. 19620802 199002 1 001

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, TINGKAT ABSENSI DAN
TURNOVER INTENTIONS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SHARP ELECTRONICS INDONESIA, JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Maula Ummi Hani**

NIM : **090810201204**

Jurusan : **Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

14 Februari 2014

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

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

Sekretaris : **Dr. Sumani, M.Si** : ()
NIP. 19690114 200501 1 002

Anggota : **Dewi Prihatini, SE., MM., Ph.D** : ()
NIP. 19690329 199303 2 001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku tercinta, Bapak Syahri dan Ibu Siti Arifah, S.Pd yang telah memberikan cinta, kasih sayang, dukungan, do'a dan segala sesuatunya untuk kebahagiaanku.
2. Adikku tercinta, Fahim Mabror Ridlo yang selalu memberikan dukungan dan do'a untukku.
3. Guru-guruku sejak Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi
4. Dan Alamamaterku tercinta, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan kesempatan bagiku untuk memperoleh ilmu dan sejarah baru untuk hidupku.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(QS. Asy-Syarah : 5-8)

RINGKASAN

Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Tingkat Absensi dan *Turnover Intentions* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember; Maula Ummi Hani; 090810201204; 2014; 74 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Perusahaan memiliki peranan yang penting. Banyak pihak yang bergantung dari operasional sebuah perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Hal ini membuat setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki sebagai alat dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM harus diperhatikan sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan metode *reward* dan *punishment* karena metode tersebut dapat memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerja. Selain melalui *reward* dan *punishment*, kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memperhatikan tingkat absensi dan *turnover intentions*, karena pengelolaan yang buruk dapat menimbulkan masalah-masalah yang mengganggu tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dihasilkan dari *reward*, *punishment*, tingkat absensi dan *turnover intentions* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris. Responden yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada sebanyak 60 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan wawancara yang dilakukan langsung ditempat penelitian. Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas, dan pengujian besarnya pengaruh variabel dengan menggunakan analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji R^2 , uji t hitung dan uji F.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember yang didirikan pada tanggal 19 September 2008. Perusahaan ini bergerak dibidang distributor barang elektronik produk dari Sharp dan *service centre* untuk wilayah Jember dan sekitarnya. Adapun hasil penelitian dengan pengujian regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh empat variabel bebas yang digunakan terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan koefisien konstanta sebesar 1,915 dengan tanda negatif, koefisien dari *reward* sebesar 1,152 dengan tanda positif, koefisien dari *punishment* sebesar 0,505 dengan tanda positif, koefisien dari tingkat absensi sebesar 0,456 dengan tanda negatif dan koefisien dari *turnover intentions* sebesar 0,416 dengan tanda negatif. Untuk pengujian hipotesis dilakukan tiga macam pengujian. Pengujian determinasi keempat variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 94,2%. Pengujian uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 223,216 dan F probabilitas sebesar 0,000 yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a . Untuk uji t dengan tingkat $\alpha = 5\%$

menyatakan bahwa H_1 , H_2 , H_3 , H_4 diterima. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada PT. SEID dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien positif, artinya bahwa semakin sering *reward* yang didapat oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien positif, artinya bahwa jika karyawan semakin sering mendapatkan *punishment* maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Tingkat absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien negatif, artinya bahwa semakin tinggi tingkat absensi maka kinerja karyawan semakin menurun. *Turnover intentions* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien negatif, artinya bahwa semakin tinggi *turnover intentions* maka akan menurunkan kinerja.

Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sedangkan tingkat absensi dan *turnover intentions* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini diantaranya bagi pihak manajerial perusahaan yaitu dengan memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan juga mengurangi tingkat absensi dan *turnover intentions*. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang belum digunakan oleh peneliti contohnya motivasi dan kepuasan karyawan.

SUMMARY

The Influence of Reward, Punishment, Absenteeism and Turnover Intentions Toward Employee Performance in PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember; Maula Umami Hani; 2014; 74 pages; Management Department Faculty of Economics, University of Jember

The company has an important role. Many people rely on the operations of a company for their subsistence. It makes every company obligate to properly manage its resources as a tool in achieving their goals. Human Resource management must be considered as an effort to improve employee performance. There are many things that can be done to improve the performance of the company employees by implementing reward and punishment method because the method can motivate a person to do a good thing and improve their performance. Besides, using reward and punishment, employee performance can also be improved by considering the level of absenteeism and turnover intentions, because bad management can cause problems that interfere the objectives of the company. The purpose of this study is to investigate and analyze the effect resulting from the reward, punishment, absenteeism, and turnover intentions on employee performance.

This research is explanatory research. The Respondents used are 60 employees. The type of data used is primary data that was collected by using questionnaires and interviews. Those are conducted on the place. The scale of measurement variables that was used is Likert scale. The data analysis method used in this study involved testing instrument by using validity and reliability, the classic assumption test using normality test, multicollinearity, autocorrelation and heteroscedasticity test, and testing the influence of variables using multiple linear regression analysis, and then the hypothesis testing using a test study using R^2 test, T test, and F test.

This research was conducted at PT. Sharp Electronics Indonesia Jember that was established on September 19th, 2008. This company acts in distribution of electronic products of Sharp and service centre for Jember area and surrounding region of Jember. The results of the research that testing multiple linear regression is to analyze the effect of four independent variables used for employee performance with a constant coefficient at 1.915 with a negative sign, the coefficient of rewards at 1,152 with a positive sign, the coefficient of punishment amounting at 0.505 with a positive sign, the coefficient of the level of attendance at 0.456 with a negative sign and the coefficient of turnover intentions at 0.416 with a negative sign. It is used three kinds of test to test the hypothesis. The test Determination for four independent variables accounted for 94.2%. The test of F-test produce results F value with 223.216 and F probability with 0.000, which means reject H_0 and accept H_a . For the t-test with level $\alpha = 5\%$ stated that H_1 , H_2 , H_3 , H_4 is accepted. Based on the results of the analysis that has been done on the PT. SEID, it can be seen that the rewards have a significant effect on the performance of employees with a positive coefficient. It means that the more rewards earned by the employee, the more performance that the

employee's will have. Punishment effects significantly on the performance of employees with a positive coefficient. It means that if employees are getting more and more frequent punishment then the employee's performance will be higher. Attendance levels have a significant effect on the performance of employees with a negative coefficient. It means that the higher the level of absenteeism decreased employee performance. Turnover intentions have a significant effect on the performance of employees with a negative coefficient. It means that the higher turnover intentions it will degrade the performance of the employee.

Thus, the conclusions of this research show that variables of reward and punishment have a positive and significant impact on the performance of employee. While the level of absenteeism and turnover intentions have negative effect on employee performance. The suggestions from this study fore the part of the company is to provide managerial reward and punishment to employees also reduce levels of absenteeism and turnover intentions. As for future researcher in order to continue this research, it can be added by other variables that have not been used by the researchers for example, employee motivation and satisfaction.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis penatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward, Punishment*, Tingkat Absensi dan *Turnover Intentions* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dewi Prihatini, SE., MM., Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Bapak Dr. Sumani, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Syahri dan Ibu Siti Arifah, S.Pd yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, do'a dan motivasi selama ini.
7. Nenekku tercinta Hj. Maryami yang selalu mendoa'akan dengan setulus hati.
8. Adikku tersayang, Fahim Maburur Ridlo yang selalu memberikan do'a dan semangat.
9. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2009 khususnya konsentrasi SDM yang sudah memberikan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Seluruh karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Jember sebagai responden penelitian yang telah bersedia menerima dengan baik keberadaan penulis dan bersedia berbagi informasi kepada penulis.
11. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu per satu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan

Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJUAN TEORI.....	6
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 <i>Reward</i> (Penghargaan).....	6
2.1.2 <i>Punishment</i> (Hukuman)	8
2.1.3 Tingkat Absensi	10
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> (intensi Perputaran Karyawan)	14
2.1.5 Kinerja Karyawan	17
2.1.6 Hubungan <i>Reward</i> (Penghargaan) dan Kinerja Karyawan	19
2.1.7 Hubungan <i>Punishment</i> (Hukuman) dan Kinerja Karyawan	19
2.1.8 Hubungan Tingkat Absensi dan Kinerja Karyawan	20

2.1.9 Hubungan <i>Turnover Intentions</i> (Intensi Perputaran Karyawan) dan Kinerja Karyawan	20
2.2 Kajian Empiris	21
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian	25
BAB 3 METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Populasi Penelitian.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.5.1 Variabel <i>Reward</i> (Penghargaan)	27
3.5.2 Variabel <i>Punishment</i> (Hukuman)	28
3.5.3 Variabel Tingkat Absensi	28
3.5.4 Variabel <i>Turnover Intentions</i> (Intensi Perputaran Karyawan).....	29
3.5.5 Variabel Kinerja Karyawan	30
3.6 Metode Analisis Data.....	30
3.6.1 Uji Instrument	30
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.4 Uji Hipotesis	34
3.6.5 Kerangka Pemecahan Masalah	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum PT. Sharp Electronics Indonesia	38
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.1.2 Filosofi Perusahaan.....	39
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	40
4.1.4 Struktur Organisasi	42
4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian.....	45
4.2.1 Umur Responden	45
4.2.2 Jenis Kelamin Responden	46

4.2.3 Pendidikan Responden	47
4.2.4 Masa Kerja Responden	48
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	
4.3.1 Variabel <i>Reward</i>	49
4.3.2 Variabel <i>Punishment</i>	51
4.3.3 Variabel Tingkat Absensi	53
4.3.4 Variabel <i>Turnover Intentions</i>	55
4.3.5 Variabel Kinerja	56
4.4 Hasil Analisis Data	57
4.4.1 Uji Instrumen	57
4.4.2 Analisis Data	59
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.4.4 Uji Hipotesis	65
4.3 Pembahasan	68
4.4.1 Hubungan <i>Reward</i> dan Kinerja karyawan	68
4.4.2 Hubungan <i>Punishment</i> dan Kinerja Karyawan	70
4.4.3 Hubungan Tingkat Absensi dan Kinerja Karyawan	71
4.4.3 Hubungan <i>Turnover Intentions</i> dan Kinerja Karyawan	72
 BAB 5 PENUTUP	 73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
5.2.1 Bagi Pihak Managerial	73
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	74
 DAFTAR PUSTAKA	 75

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya.....	22
4.1 Deskripsi Umur Responden	45
4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	46
4.3 Deskripsi Pendidikan Responden.....	47
4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden	48
4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Reward</i>	49
4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Punishment</i>	51
4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Tingkat Absensi.....	53
4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intentions</i>	55
4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	56
4.10 Hasil Uji Validitas.....	58
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	58
4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	59
4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	62
4.15 Hasil Uji F.....	66
4.16 Hasil Penentuan Pengaruh Dominan	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	24
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	36
4.1 Struktur Organisasi	42
4.2 Pedoman Pendeteksian Autokorelasi	62
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.4 Hasil Uji Normalitas Model.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner	78
2. Tabulasi Kuisisioner	82
3. Hasil Distribusi Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	85
4. Hasil Uji Validitas.....	91
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	96
6. Hasil Uji Normalitas	99
7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	100